

Suksessfulle erfaringer for synshemmede i arbeidslivet

En kvalitativ studie av fire synshemmede arbeidstakere og tre arbeidsgivere som har ansatt synshemmede arbeidstakere

Liv Åse Skeide



Masteroppgave i spesialpedagogikk ved

Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Institutt for spesialpedagogikk

UNIVERSITETET I OSLO

01.12.08

Sammendrag

Temaet i min mastergradsoppgave er synshemmede og suksessfaktorer i arbeidslivet. Bakgrunnen for valg av tema er at faglitteraturen har gitt meg en faglig forståelse for at tidligere forskning har hatt mer fokus på begrensninger i forhold til synshemmede og arbeidslivet i stedet for å fokusere på muligheter for synshemmede i arbeidslivet (Berge 2006).

Problemstillingen i min mastergradsoppgave er følgende:

Hvilke suksessfaktorer kan føre til at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid? Hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter en synshemmet arbeidstaker?

Teoretisk bakgrunn: Jeg har anvendt ulike teoretiske perspektiver i min mastergradsoppgave. Jeg har trukket inn teoretiske perspektiver både om funksjonshemmede og arbeid og om synshemmede og arbeid, fordi det finnes lite forskning om synshemmede og suksessfaktorer i arbeidslivet.

Vitenskapsteori, design og metode: Hermeneutikk og fenomenologi er valgt som overordnede vitenskapsteoretiske retninger. Jeg har valgt å anvende et kvalitativt design i min mastergradsoppgave. Videre har jeg valgt å anvende et semi-strukturert flerinformantintervju som forskningsmetode, for å få belyst min valgte problemstilling. Utvalget mitt har nærmere bestemt bestått av to informantgrupper; 4 synshemmede arbeidstakere som er i et ordinært lønnet arbeid og 3 arbeidsgivere som har ansatt synshemmede arbeidstakere. Jeg vurderte det kvalitative intervjuet som en aktuell datainnsamlingsmetode, da jeg ønsket å få nyansert kunnskap om valgt tema.

Resultater: De synshemmede arbeidstakerne formidlet at følgende (suksess)faktorer kan være sentrale for at synshemmede skal *komme ut i* et ordinært lønnet arbeid: De påpekte at det var viktig å ha mer fokus på kvalifikasjoner enn synshemmingen i et jobbintervju og være mer forbredt og markedsføre seg mer i forhold til hva man kan bidra med i arbeidslivet. De påpekte videre betydningen av å ha selvinnsikt i og være

tydelige på hvilke tilretteleggingsbehov man har som synshemmet, samt betydningen av å vise selvstendighet, ”stå-på-vilje” og fleksibilitet. Disse (suksess)faktorene kan utgjøre kategoriseringen; (Suksess)faktorer som det enkelte individ tilegner seg. Andre (suksess)faktorer som ble nevnt av de synshemmede arbeidstakerne var; mer effektiv hjelpemiddelformidling fra NAV Hjelpemiddelsentral, bedre informasjon om hva NAV Hjelpemiddelsentral kan bidra med i forhold til tilrettelegging for synshemmede på en arbeidsplass, og mer fokus på individuelle behov fra NAV Arbeid. Disse ulike (suksess)faktorene kan utgjøre kategoriseringen; (suksess)faktorer fra NAV Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral. Andre (suksess)faktorer som ble nevnt av de synshemmede arbeidstakerne var; større grad av; forpliktelse blant bedrifter i stillingsannonser til å oppfordre funksjonshemmede søkere, forpliktelse i forhold til delmål 2) i IA-Avtalen og anvendelse av radikal kvotering. Disse ulike (suksess)faktorene kan utgjøre kategoriseringen *(suksess)faktorer på det overordnede politiske planet.*

De synshemmede arbeidstakerne oppga følgende faktorer som kan føre til at synshemmede *forblir i* et ordinært lønnet arbeid; tilgang til opplæring i IKT-systemer og rutiner som arbeidsstedet anvender, opplæring i tilleggsutstyr, samt mobilitetsopplæring. Disse ulike (suksess)faktorene kan utgjøre kategoriseringen *opplæring*. Andre faktorer de synshemmede arbeidstakerne fremhevet var; en lese- og sekretærhjelp som kan bistå med tilgang til utilgjengelige faglige artikler og dokumenter og med ledsagning. Denne (suksess)faktorene kan utgjøre kategorisering; *lese- og sekretærhjelp*. Videre ble aksept og tilhørighet i det sosiale miljøet på arbeidsplassen, mulighet for deltakelse på sosiale aktiviteter som arrangeres av arbeidsstedet og mulighet for og evne til å samarbeide med kolleger fremhevet som (suksess)faktorer under hovedkategorien; *sosial deltakelse*. Arbeidsgiverne i mitt utvalg fremhevet følgende som viktig for at det skal bli mer attraktivt å ansette synshemmede; kunnskaper om og holdninger til synshemmede, samt bistand fra ulike offentlige instanser. Oppsummert har de synshemmede arbeidstaker-informantene fremhevet ulike (suksess)faktorer for at synshemmede skal komme ut i og forbli i et ordinært lønnet arbeid. Arbeidsgiver-informantene har også formidlet ulike sentrale faktorer som kan føre til at flere arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere.

Forord

Det er flere mennesker jeg ønsker å rette en spesiell takk til gjennom arbeidet med mastergradsoppgaven:

Jeg vil takke Gunvor B. Wilhelmsen og Tone Larssen for et innholdsrikt første år på mastergradsstudiet i spesialpedagogikk med fordypning i synspedagogikk.

Fordypningen bestod av ulike forelesninger, blant annet en forelesning om synshemmede og arbeid. Denne forelesningen ligger til grunn for mitt faglige utgangspunkt og for min motivasjon for valgt tema i masteroppgaven.

Videre vil jeg takke Jon Magne Tellevik som ga konstruktive innspill til min prosjektplan, som har vært et viktig teoretisk utgangspunkt for mastergradsoppgaven.

Jeg vil også rette en stor takk til mine syv informanter; de synshemmede arbeidstakerne og arbeidsgiverne som hadde ansatt synshemmede arbeidstakere. Dere har formidlet verdifull kunnskap. Jeg vil også takke disse informantene for at de formidlet kunnskap om temaet synshemmede og suksessfulle erfaringer i arbeidslivet, slik at min kvalitative studie kunne gjennomføres.

Jeg vil også takke Helena Kvamme Nygård, Audhild Engeland, og Linda Halvorsen, som har bistått meg med korrekturlesning og oppmuntret meg gjennom den lange og krevende mastergradsoppgaveprosessen. En takk går også til familie og venner som også har oppmuntret meg gjennom hele skriveprosessen.

Til slutt vil jeg rette en spesiell takk til min veileder Torø Teigum Graven for faglige konstruktive innspill gjennom hele mastergradsoppgaveprosessen.

Liv Åse Skeide

Oslo, 01.12.08

Innhold

| | |
|--|-----------|
| SAMMENDRAG | 2 |
| FORORD | 4 |
| INNHold | 5 |
| KAPITTEL 1. INNLEDNING..... | 8 |
| 1.1 BAKGRUNN FOR OG FORMÅL MED VALG AV TEMA..... | 8 |
| 1.2 DISPONERING AV OPPGAVEN | 11 |
| KAPITTEL 2. TEORETISK BAKGRUNN..... | 12 |
| 2.1 ARBEIDSMILJØLOVEN OG AVTALEN OM ET INKLUDERENDE ARBEIDSLIV | 12 |
| 2.2 FUNKSJONSHEMMEDE OG ARBEID..... | 14 |
| 2.2.1 Ulike virkemidler og tiltak fra NAV..... | 15 |
| 2.2.2 Ulike grupper av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet | 17 |
| 2.3 SYNSHEMMEDE OG ARBEID..... | 18 |
| 2.3.1 Barrierer synshemmede kan møte i arbeidslivet..... | 18 |
| 2.3.2 Suksessbringende faktorer for synshemmede i arbeidslivet..... | 21 |
| KAPITTEL 3. PROBLEMSTILLING OG BEGREPSAVKLARINGER..... | 27 |
| 3.1 PROBLEMSTILLING | 27 |
| 3.2 BEGREPSAVKLARINGER | 27 |
| KAPITTEL 4. VITENSKAPSTEORI, DESIGN OG METODE..... | 29 |
| 4.1 VITENSKAPSTEORETISK BAKGRUNN | 29 |
| 4.1.1 Hermeneutikk og fenomenologi..... | 30 |
| 4.2 KVALITATIVT DESIGN | 32 |
| 4.3 INTERVJU SOM METODE | 33 |
| 4.4 GJENNOMFØRINGEN AV INTERVJUUNDERSØKELSEN | 34 |
| 4.4.1 Tematisering..... | 35 |
| 4.4.2 Planlegging | 35 |
| 4.4.3 Utvalg | 36 |
| 4.4.4 Gjennomføringen av intervjuene | 39 |
| 4.4.5 Transkribering..... | 39 |
| 4.4.6 Analysering..... | 40 |
| 4.4.7 Verifisering..... | 40 |
| 4.4.8 Rapportering..... | 43 |
| 4.5 ETISKE REFLEKSJONER | 44 |
| KAPITTEL 5. RESULTATER..... | 46 |
| 5.1 MYTER | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2 (SUKSESS)FAKTORER SOM KAN FØRE TIL AT SYNHEMMEDE KOMMER UT I ET ORDINÆRT LØNNET ARBEID | 49 |
| 5.2.1 Ansettelsesforløpet..... | 49 |
| 5.2.2 Selvstendighet og selvvinnsikt i forhold til behov for tilrettelegging..... | 50 |
| 5.2.3 Fokus på ressurser og muligheter | 51 |
| 5.2.4 Ulike tiltak og ordninger fra NAV | 52 |
| 5.2.5 Politiske virkemidler..... | 53 |
| 5.2.6 Fleksibilitet..... | 54 |
| 5.3 (SUKSESS)FAKTORER SOM KAN FØRE TIL AT SYNHEMMEDE FORBLIR I ET ORDINÆRT LØNNET ARBEID | 54 |
| 5.3.1 Opplæring..... | 55 |
| 5.3.2 Faglig oppdatering..... | 57 |
| 5.3.3 Trivsel..... | 59 |
| 5.3.4 Sosial deltakelse | 60 |
| 5.3.5 Samarbeid..... | 62 |
| 5.3.6 Lese- og sekretærhjelp..... | 64 |
| 5.4 FAKTORER SOM KAN FØRE TIL AT ARBEIDSGIVERE ANSETTER EN ELLER FLERE SYNHEMMEDE ARBEIDSTAKERE | 64 |
| 5.4.1 Utarbeidelse av stillingsannonser: | 65 |
| 5.4.2 Holdninger til å ansette synshemmede arbeidstakere | 65 |
| 5.4.3 Mulige (suksess)faktorer for at arbeidsgivere skal ansette synshemmede arbeidstakere..... | 67 |
| KAPITTEL 6. OPPSUMMERING OG DRØFTING..... | 69 |
| 6.1 OPPSUMMERING AV DE 5 MYTENE | 69 |
| 6.2 (SUKSESS)FAKTORER SOM KAN FØRE TIL AT SYNHEMMEDE KOMMER UT I ET ORDINÆRT LØNNET ARBEID | 70 |
| 6.3 (SUKSESS)FAKTORER SOM KAN FØRE TIL AT SYNHEMMEDE FORBLIR I ET ORDINÆRT LØNNET ARBEID ... | 71 |
| 6.4 FAKTORER SOM KAN FØRE TIL AT ARBEIDSGIVERE ANSETTER SYNHEMMEDE ARBEIDSTAKERE | 72 |
| 6.5 DRØFTING..... | 73 |
| 6.5.1 Holdninger til synshemmede arbeidstakere..... | 73 |
| 6.5.2 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid..... | 76 |
| 6.5.2.1 Fokus på kvalifikasjoner versus synshemningen i en intervjusituasjon..... | 76 |
| 6.5.2.2 God forberedelse til jobbintervjuet og markedsføring av egne ressurser og muligheter | 77 |
| 6.5.2.3 Individuelle egenskaper og betydningen av tydelighet i forhold til behov for tilrettelegging..... | 77 |
| 6.5.2.4 Ulike tiltak fra NAV Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral | 78 |
| 6.5.2.5 Tiltak på det overordnede politiske planet | 79 |
| 6.5.3 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid..... | 81 |
| 6.5.3.1 Opplæring..... | 81 |
| 6.5.3.2 Lese- og sekretærhjelp..... | 83 |
| 6.5.3.3 Sosial deltakelse | 84 |
| 6.5.4 Hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere..... | 84 |
| 6.5.4.1 Oppfordring i stillingsannonser om å søke stillingen..... | 84 |

| | |
|--|-----------|
| 6.5.4.2 Arbeidsgiveres kunnskaper og holdninger til synshemmede i arbeidslivet..... | 85 |
| 6.5.4.3 Avsluttende refleksjoner | 87 |
| KILDELISTE..... | 89 |
| VEDLEGG | 93 |
| VEDLEGG 1: INFORMASJONSSKRIV TIL INFORMANTENE | 94 |
| VEDLEGG 2: SAMTYKKEERKLÆRING..... | 96 |
| VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE TIL DE SYNHEMMEDE ARBEIDSTAKERNE..... | 97 |
| VEDLEGG 4: INTERVJUGUIDE FOR ARBEIDSGIVERE SOM HAR ANSATT EN ELLER FLERE SYNHEMMEDE ARBEIDSTAKERE | 102 |
| VEDLEGG 5: KONSESJON FRA NSD | 105 |

Kapittel 1. Innledning

Det kan virke som at tidligere forskning har hatt mindre fokus på positive erfaringer i forhold til hva som kan føre til at synshemmede kommer ut i og beholder et ordinært lønnet arbeid enn deres negative erfaringer. En sentral refleksjon blir således hva som kan være årsaken til en mulig dominerende negativ forskningsmessig innfallsvinkel.

”Det har vel tidligere vært ganske vanlig å grave seg ned i problemer uten å tenke så mye på løsningene, så det har kanskje vært en metodikk som har vært mer anerkjent. Først finne ut av hva problemet består i, så se om man kan finne ut av det. Man ser hindringene, men man ser ikke løsningene.” (sitat fra min intervjuundersøkelse)

1.1 Bakgrunn for og formål med valg av tema

Temaet i min mastergradsoppgave er synshemmede og (suksess)faktorer i forhold til arbeidslivet. Funksjonshemmede og arbeid er et aktuelt tema i dagens samfunn hvor det er stort fokus på inkludering av mennesker med funksjonshemninger. Det er fra sentralpolitisk hold et eksplisitt mål at flere unge mennesker med nedsatt funksjonsevne skal få muligheten til å være aktive lønnsinntakere, fremfor passive mottakere av trygdeytelser (St.meld. 40, 2002/2003). St.meld. 9 (2006/2007) understreker at Norge er et av de OECD-landene som gjør mest for å inkludere mennesker med funksjonshemninger i arbeidslivet, samtidig som Norge oppnår langt fra et tilfredsstillende resultat på dette området. Mediene har den siste tiden fokusert mye på mangelen på arbeidskraft i samfunnet. Likevel er det et stort antall funksjonshemmede som står utenfor arbeidsmarkedet (Widdings & Fossetøl 2007). Avtalen om et inkluderende arbeidsliv, 2001-2005 (IA-avtalen), har tre ulike delmål. Det er delmål 2) i IA-avtalen som har relevans for min problemstilling. Dette delmålet innebærer å rekruttere, det vil si å tilsette flere og/ eller beholde, arbeidstakere med redusert funksjonsevne.

Inspirert av at funksjonshemmede har vanskeligheter med å få innpass i arbeidslivet, har Flavik (2007) skrevet en bok om funksjonshemmede og arbeid (Anvik et.al. 2007, Skog-Hansen & Svalund 2007). Flavik mener dette temaet, med fokus på mulighetene fremfor begrensningene, må få økt fokus i dagens samfunn. På bakgrunn av dette reflekterer hun rundt følgende 5 myter: Funksjonshemmede 1) er en ensartet gruppe, 2) er kostbare arbeidstakere, 3) er mindre effektive enn funksjonsfriske, 4) har stort sykefravær og 5) vil ikke jobbe (Flavik 2007). Disse mytene kan også omfatte gruppen synshemmede. Disse mytene ser jeg som relevante og interessante i forhold til mitt tema i oppgaven, som er synshemmede og (suksess)faktorer i arbeidslivet.

Det er et sentralt mål at synshemmede og andre funksjonshemmede, ut fra sine forutsetninger, skal bli mest mulig økonomisk selvstendig (St.meld. 40, 2002-2003). Den sosiale tilhørigheten som følger med det å være en aktiv deltaker på arbeidsmarkedet er også viktig (Skog-Hansen & Svalund 2007). MMI gjennomførte i 2006 en telefonundersøkelse blant norske arbeidsgiveres. Temaet var holdninger til å ansette funksjonshemmede mennesker i arbeidslivet (MMI 2006). Resultatene fra undersøkelsen viste at arbeidsgivere var svært skeptiske til å innkalle synshemmede jobbsøkere med førerhund til jobbintervju. Dette gjaldt også der de synshemmede arbeidssøkerne var faglig kvalifiserte og egnede for den aktuelle stillingen (Børtnes 2006). Det viste seg at mennesker med minoritetsbakgrunn, for eksempel fra Somalia, hadde en noe mer reell mulighet for å bli innkalt til jobbintervju. Resultatene viste videre at ansatte i NAV og arbeidslivssentrene hadde en oppfatning om at enkelte arbeidsgivere påpekte at funksjonshemmede generelt var lite fleksible og hadde et hyppig sykefravær (MMI 2006). En sentral refleksjon kan således være om arbeidsgivere kan mangle kunnskaper om hvordan synshemmede kan bidra i arbeidslivet, og om det kan være en sammenheng mellom dette og negative holdninger blant arbeidsgivere til å ansette og beholde synshemmede arbeidstakere.

På Norges Blindeforbunds nettsider (2007) står det at majoriteten av deltakerne på landsmøtet mente at Arbeids- og Inkluderingsdepartementet ikke tar temaet synshemmede og arbeid på alvor. Blindeforbundet krever at man fra statlig hold må

iverksette flere konkrete tiltak for å sikre at personer med synsnedsettelse blir tilstrekkelig ivaretatt av NAV. De krever aktivt arbeid mot diskriminering av mennesker med synshemninger. I følge en forskningsrapport fra Rehab-Nor diskrimineres mennesker med synshemninger av NAV i arbeidslivet (Berge 2007). Det dokumenteres at mennesker med synshemninger motiveres til trygd i stedet for arbeid (ibid). Et spørsmål er hva regjeringen og Norges Blindeforbund har gjort konkret for å oppnå at flere mennesker med synshemninger skal rekrutteres til arbeidslivet. Blindeforbundets virksomhet i det siste vitner om økt fokus på hvor viktig det er med fokus på temaet synshemmede og arbeid. For eksempel var dette temaet på "årets aksjonsuke", arrangert av organisasjonen. Et relevant spørsmål er om inkludering av synshemmede kun forblir gode ord, eller om det kan føre til konkrete endringer i arbeidslivet.

Dalen (2004) belyser at en del innenfor det spesialpedagogiske fagfeltet velger å forske på tema som de selv er berørt av og er interessert i. Jeg fikk også interesse for og valgte å forske på temaet synshemmede og (suksess)faktorer i arbeidslivet fordi jeg selv er blind og etter hvert skal ut for å søke arbeid. Jeg synes det er spennende å se på mulighetene fremfor begrensningene. Andre synshemmede og faglitteratur (for eksempel Berge 2007 og Crudden & McBroom 1999) har gitt meg forståelse for at tidligere forskning har hatt mer fokus på hva som kan føre til at synshemmede *ikke* får og beholder et ordinært lønnet arbeid enn på (suksess)faktorer. Dette inntrykket har ført til økt motivasjon for å få kunnskaper om hva som må til for at synshemmede skal komme ut i og forbli i et ordinært lønnet arbeid.

Formålet med valg av tema er å oppnå økt forståelse for hva som kan føre til at synshemmede kommer ut i og beholder et ordinært lønnet arbeid. Videre er formålet å ha fokus på mulige årsaker til at enkelte arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere. På bakgrunn av mitt valgte formål, har jeg kommet frem til følgende problemstilling i mitt mastergradsprosjekt: *"Hvilke (suksess)faktorer kan føre til at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid, og hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter arbeidstakere med synshemning?"* I forhold til problemstillingen vil jeg også reflektere rundt Flavik (2007) sine 5 myter. Siden mitt

fokus er avgrenset til gruppen synshemmede, blir imidlertid mytene til Flavik (2007) omformulert til: Synshemmede er en ensartet gruppe, kostbare arbeidstakere, mindre effektive enn seende arbeidstakere, samt at de har et stort sykefravær og ikke vil jobbe.

1.2 Disponering av oppgaven

Jeg har i kapittel 1) presentert bakgrunn for og formål med valg av temaet, samt min valgte problemstilling. I kapittel 2) vil jeg redegjøre for den teoretiske bakgrunnen. Dette kapitlet vil bestå både av studier av funksjonshemmede og arbeid og av studier av synshemmede og arbeid. I kapittel 3) blir min problemstilling grundigere presentert, og sentrale begreper som har relevans for min problemstilling blir definert. Jeg vil i kapittel 4) redegjøre for hermeneutikk og fenomenologi, som er de overordnede vitenskapsteoretiske retningene i min oppgave. Videre i dette kapitlet vil jeg gjøre rede for valg av design, metode og utvalg. Kvale (1997) sin modell for strukturering av intervjuet blir også anvendt og beskrevet i dette kapitlet. I kapitlet blir også validitet, reliabilitet, generaliserbarhet og etiske refleksjoner presentert og diskutert. I kapittel 5) presenteres resultater fra undersøkelsen. I kapittel 6) vil jeg først gi en oppsummering av mine resultater. Resultatene vil bli analysert og drøftet i lys av teori opp mot den valgte problemstillingen. Til slutt i dette kapitlet vil jeg komme med noen avsluttende refleksjoner og forslag til videre forskning.

Kapittel 2. Teoretisk bakgrunn

Dette kapitlet vil bestå av 3 delkapitler. I kapittel 2.1 gjør jeg rede for

Arbeidsmiljøloven og Avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Bakgrunnen for valget av å trekke inn IA-avtalen i teoridelen er et spørsmål om man har oppnådd forventede resultater i forhold til å rekruttere og beholde mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. I kap 2.2. vil ulike studier av funksjonshemmede og arbeid generelt og synshemmede og arbeid spesielt bli presentert og reflektert rundt. Jeg vil trekke inn ulike studier om lovverk i forhold til funksjonshemmede og arbeid generelt, siden det finnes relativt lite forskning på det valgte temaet; synshemmede og (suksess)faktorer i forhold til arbeidslivet. I kap 2.3 vil hovedvekten ligge på synshemmede og arbeid. Under dette temaet vil jeg fokusere på barrierer og suksessbringende faktorer for mennesker med synshemninger i arbeidslivet.

2.1 Arbeidsmiljøloven og Avtalen om et inkluderende arbeidsliv

Arbeidsmiljøloven (2005) (jfr. kap. 13), skal være et vern mot diskriminering av mennesker med funksjonshemning i arbeidslivet:

Arbeidsgiver skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver (Arbeidsmiljøloven 2005, § 13.5).

Denne formuleringen i loven er upresis ved at ”stor byrde for arbeidsgiver” kan tolkes ulikt. Det står ikke noe klart definert i denne lovbestemmelsen om hva en ”stor byrde” er og hva som kan føre til dette. Anvik (2006) hevder at denne formuleringen i loven er nokså unøyaktig formulert. Hun hevder at en slik upresis formulering kan føre til ulik tolkning av loven og dermed ulik praksis. Arbeidsgiveren kan på den måten tolke dette slik at det blir for økonomisk krevende å ansette en eller flere funksjonshemmede arbeidstakere.

IA-avtalen trådte i kraft i 2001 som følge av et samarbeid mellom ulike parter i blant annet arbeidslivet. Avtalen hadde følgende tre mål: 1) Den skulle redusere sykefraværet, 2) Den skulle bidra til å rekruttere, det vil si å tilsette flere og/ eller beholde egne, arbeidstakere med redusert funksjonsevne, og 3) Den skulle bidra til å heve pensjonsalderen. Evalueringen, som ble gjennomført av Skog-Hansen & Svalund (2007) på vegne av Arbeids- og Forskningsinstituttet (AFI), viste at det var spesielt delmål 1) og 3) det var fokus på i praksis og som ga konkrete resultater. Delmål 2) var det tilsvarende lite fokus på i praksis (ibid).

Staten har gjennom IA-avtalen forpliktet seg til målet om at 5 % av arbeidstakerne skal bestå av funksjonshemmede, men foreløpig er det bare 2,5 % med funksjonshemninger som er ansatt i staten (Børtnes 2006). Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) er et tillegg til Statistisk sentralbyrå (SSB) sine undersøkelser. En undersøkelse utført av AKU viste at funksjonshemmede utgjorde 8,8 % i arbeidslivet totalt (Olsen & Mem 2007). Undersøkelsen viste videre at blant bedrifter som hadde inngått avtale om et inkluderende arbeidsliv var 9,6 % av de ansatte ordinære lønnsinntakere funksjonshemmede (ibid).

Dale-Olsen et.al (2005) har gjennomført en undersøkelse av 3300 IA-virksomheter. Resultatene av undersøkelsen viste at bare 60 % av virksomhetene arbeidet med delmål 2). Sammenlignet med hva tidligere kartlegginger av det samme har vist (ibid), er dette en noe høyere andel, men likevel lite. Det at delmål 2) fikk mindre prioritet er tankevekkende i forhold til målet om at funksjonshemmede skal utgjøre en ressurs på arbeidsmarkedet. Blant virksomhetene som hadde arbeidet med delmål 2), ble målet av de fleste av dem oppgitt å være å beholde egne ansatte, ikke å rekruttere nye mennesker med funksjonshemming. Det var kun 1 av 10 som oppga som mål å rekruttere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (Dale-Olsen et.al 2005). Rapporten viste videre at de bedriftene som var mest motiverte for å arbeide aktivt med delmål 2) i avtalen, inngikk avtalen allerede i 2001 og 2002. Dette kan vitne om at det tar tid for de enkelte arbeidsgiverne å fokusere på denne gruppen som en attraktiv arbeidstaker som har mye å bidra med. Det tar altså tid å endre holdninger til funksjonshemmede arbeidstakere hos arbeidsgivere. I forhold til de ulike bedriftene

som har inngått IA-avtalen, viser rapporten til Dale-Olsen et.al (2005) at bedrifter på et kommunalt plan har høyere andel ansatte med redusert funksjonsevne enn virksomheter på det statlige nivået og i det private næringslivet.

Nilsson (2006) beskriver i sin artikkel at samfunnet har fått økt fokus på inkludering av funksjonshemmede. Når en ser på resultatet fra evalueringen av IA-avtalen (Skog-Hansen & Svalund 2007), kan en få motsatt inntrykk. Evalueringen viser at nordmenn generelt, og de ulike partene i arbeidslivet spesielt, er mer skeptiske til å ansette funksjonshemmede enn funksjonsfriske (Skog-Hansen & Svalund 2007). Det er med andre ord tankevekkende at man ikke kan se noe resultat på delmål 2) i IA-avtalen. En sentral refleksjon i forhold til dette er om mennesker med nedsatt funksjonsevne diskrimineres i arbeidslivet, til tross for at de kan ha like høy eller høyere kompetanse enn funksjonsfriske arbeidssøkere.

2.2 Funksjonshemmede og arbeid

En mye anvendt definisjon av funksjonshemning er; *funksjonshemning er et misforhold mellom individets forutsetninger og miljøets og samfunnets krav til funksjons på områder som er vesentlige for etablering og opprettholdelse av selvstendighet og sosial tilværelse* (NOU 2001). St. meld. nr. 40 (2002/ 2003) påpeker at det er viktig at mennesker med funksjonshemning får mulighet til å delta aktivt i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Norge har relativt høy grad av sysselsetting i arbeidslivet sammenlignet med andre land. Omtrent 3/4 av befolkningen generelt i yrkesaktiv alder er sysselsatt i arbeidslivet (Skog-Hansen & Svalund 2007). Samtidig viser statistiske tall at bare 45,3 % av mennesker med funksjonshemning er sysselsatt i arbeidslivet (Fossestøl & Widdings 2007). *Sysselsatt* er et svært upresist og unøyaktig begrep. Ulike tiltak fra NAV er ikke likestilt med det å være en ordinær lønnsinntaker, men hele spekteret inkluderes i begrepet *sysselsatt*. Det å være sysselsatt kan bety at man er i ordinært lønnet arbeid. Det kan imidlertid også innebære at man er på ulike tiltaksordninger via NAV. En upresis

begrepsbruk som sysselsetting vil derfor kunne føre til at det reelle tallet på antallet funksjonshemmede *ordinære lønnsinntakere* vil være lavere enn det de statistiske tallene til Widdings og Fossetøl (2007) viser.

2.2.1 Ulike virkemidler og tiltak fra NAV

Eksempler på ulike virkemidler og tiltak NAV kan bistå med er; arbeid med bistand, yrkesrettet attføring, hospitering og lønnstilskudd.

Arbeid med bistand ble utviklet som en modell i USA hvor den ble kalt *supported employment*. Modellen skulle bistå funksjonshemmede med å finne en relevant praksisplass og med å få praktiske erfaringer på det ordinære arbeidsmarkedet (Spjelkavik & Evans 2007). Anvik et.al (2007) påpeker at en tilrettelegger fra NAV skal bistå funksjonshemmede med å finne en relevant arbeidsplass og å utforme en kontrakt mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren. Arbeid med bistand kan vare inntil tre år. Anvik (2006) kritiserer dette tiltaket, for når tiltaksperioden er over, er arbeidsgiver ikke pliktig til å ansette den funksjonshemmede. Anvik påpeker at en slik ordning kan føre til at arbeidstakeren blir stående utenfor arbeidsmarkedet igjen. Konsekvensen av dette kan igjen lett bli at de funksjonshemmede blir gående fra tiltak til tiltak fremfor å bli fast ansatt som en ordinær lønnsinntaker.

Yrkesrettet attføring kan innvilges til mennesker med skade, sykdom eller lyte. Lyte og sykdom kan forstås tilsvarende begrepet funksjonshemning (Lov om folketrygd av 1997, § 11-5). Den yrkesrettede attføringen skal være et virkemiddel for at funksjonshemmede skal få mulighet til å ta en aktuell utdanning og/ eller få relevant yrkeserfaring. *Hospitering* kan være en del av den yrkesrettede attføringen, det vil si at den funksjonshemmede får arbeide i en aktuell bedrift uten lønn fra arbeidsgiver for å få relevant erfaring.

Lønnstilskudd kan være et annet aktuelt virkemiddel NAV kan bidra med. Det innebærer at arbeidsgiver får tilskudd fra det offentlige for å ansette en funksjonshemmet arbeidstaker, og at arbeidstakeren da har de samme pliktene som en

arbeidstaker som mottar ordinær lønn. Lønnstilskudd kan være aktuelt, fordi det kan føre til at arbeidsgivere gir funksjonshemmede en mulighet til å få erfaring på arbeidsmarkedet. Hensikten på sikt er at den funksjonshemmede arbeidstakeren skal bli fast ansatt (Econ 2001).

Ulike virkemidler og tiltak fra NAV kan altså være til nytte for å få funksjonshemmede inn på arbeidsmarkedet, men det er viktig at slike tiltak ikke vedvarer over en lengre tidsperiode. En grunn til dette er at den funksjonshemmede da ikke blir en selvstendig lønnsinntaker, noe som er viktig for å bli et selvstendig samfunnsmedlem (St.meld. 40, 2002/2003).

St.meld. 40 (2002/2003) fokuserer på at arbeidsgiver må få økt bevissthet om hvilken kompetanse de funksjonshemmede har. I følge Børtnes (2006) får ikke funksjonshemmede en reell mulighet på arbeidsmarkedet til å vise hvilken kompetanse de har. Børtnes hevder videre at arbeidsgiverne må få et økt fokus på mulighetene fremfor barrierene som funksjonshemmede har til å delta i et aktivt arbeidsliv. Anvik et.al (2007) og Berge (2007) påpeker at det er en stor utfordring for funksjonshemmede å gå fra utdanning til arbeid. I følge forskerne har en del av de funksjonshemmede en løs tilknytning til arbeidslivet i begynnelsen av sin arbeidskarriere (Anvik et.al 2007 & Berge 2007). En utfordring i forhold til mennesker med funksjonshemning er at de kan få tilbud om ulike ordninger og tiltak fra de ulike offentlige velferdsordningene, men at de ikke blir ansatt på ordinære vilkår (ibid). En sentral refleksjon er hva det gjør med funksjonshemmedes selvfølelse og selvtillit å gå fra tiltak til tiltak, istedenfor å bli sett på som en ressurs og en attraktiv lønnsinntaker på lik linje med andre arbeidstakere.

Flavik (2007) refererer til funksjonshemmedes syn på at det er viktig å stole på seg selv. Det viser at man har en god selvtillit i forhold til at man kan mestre en arbeidssituasjon med sin funksjonshemning. Det at arbeidsgivere kan ha negative holdninger til deres arbeidsevne, styrker betydningen av å fokusere på funksjonshemmedes muligheter i arbeidslivet. Flavik (2007) fremhever betydningen av å være tydelig på hva man kan bidra med i ulike yrker. Det vil også være

betydningsfullt at både de funksjonshemmede selv og arbeidsgivere tenker og handler kreativt. Børtnes (2006) viser til at Arbeids- og Inkluderingsdepartementet har satset på å rekruttere innvandrere til å delta i et lønnet arbeidsmarked, blant annet ved at de i stillingsannonsen oppfordrer dem til å søke. En kan her spekulere i om ikke et slikt tiltak også burde ha vært iverksatt i forhold til funksjonshemmede.

2.2.2 Ulike grupper av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet

Anvik (2006) har gjort en studie av tre ulike grupper med funksjonshemning.

Utvalget består av synshemmede, hørselshemmede og bevegelseshemmede. Anvik har sett på hva som er sentralt for at disse gruppene skal lykkes med overgangen fra studier til arbeid. Forskeren intervjuet 20 informanter, hvorav 3 var i ordinært lønnet arbeid i 2006, før studien ble avsluttet. Det fremkommer ikke av studien om disse tre var synshemmede, hørselshemmede eller bevegelseshemmede. En kritisk innvending mot forskerens utvalg er også at hun ikke har avklart hva hun legger i begrepene sterkt svaksynt og blind.

Econ (2003) gjorde en kartlegging av tre ulike grupper i forhold til sysselsetting på arbeidsmarkedet. De tre ulike gruppene var synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere. Resultatene av undersøkelsen viste at 67 % av de hørselshemmede var sysselsatt, mens bare 44 % av de synshemmede var det. Blant de synshemmede viste undersøkelsen at sysselsettingen er høyest i gruppen 25 – 39 år. Det er en større andel av de synshemmede enn av de hørselshemmede og rullestolbrukerne som er selvstendig næringsdrivende. Resultatene viser videre at over halvparten (55 %) av de synshemmede som ikke er sysselsatt, ønsker inntektsgivende arbeid (Econ 2003). En kritisk innvending mot denne rapporten er at begrepet synshemmede ikke er nærmere avklart. For begrepet omfatter tre ulike kategoriseringer; svaksynte, sterkt svaksynte og blinde, og det er vesentlig å fokusere på at mennesker fra de ulike kategoriene har forskjellige behov når det gjelder tilrettelegging på arbeidsmarkedet.

2.3 Synshemmede og arbeid

Lunde (1994) hevder at synshemmede kommer senere inn på arbeidsmarkedet enn seende. En grunn til dette kan være at de synshemmede tar høyere utdanning for å få mulighet til å konkurrere med andre jobbsøkere i å få innpass på arbeidsmarkedet. Golub (2006) hevder at arbeidsledigheten blant synshemmede i arbeidsdyktig alder er uakseptabelt høy. Han viser til resultatene av undersøkelsen til Wolffe og Candela (2002). I denne undersøkelsen fremkommer det at blant mennesker i arbeidsdyktig alder, er 82 % av befolkningen generelt i arbeid, mens bare 31 % av blinde og 44 % av sterkt svaksynte er det (ibid). I følge arbeidsmiljøloven § 13-5 har arbeidsgivere plikt til å legge til rette for funksjonshemmede arbeidstakere. Et relevant spørsmål er om og i hvilken grad dette gjøres i praksis i forhold til sterkt svaksynte og blinde.

2.3.1 Barrierer synshemmede kan møte i arbeidslivet

Crudden og McBroom (1999) har gjort en undersøkelse blant 176 synshemmede arbeidstakere. Temaet var hvilke barrierer synshemmede møter i arbeidslivet og hvilke strategier de kan anvende for å overkomme dem. 43 % av informantene var helt blinde, 24 % var sterkt svaksynte, mens 33 % var svaksynte. På spørsmålet om hva som var den største barrieren vedrørende synshemningen, oppga 41 % av respondentene skeptiske holdninger hos arbeidsgivere. Det kom av undersøkelsen frem at denne skepsisen hadde sammenheng med manglende kunnskaper om målgruppen. De blinde deltakerne i undersøkelsen hadde større problemer med ferdigheter og holdninger hos rehabiliteringsveiledere, arbeidsgivere og kolleger enn de sterkt svaksynte. Når det gjelder holdninger i befolkningen generelt, viste undersøkelsen at nesten dobbelt så mange av de sterkt svaksynte informantene oppga problemer med dette enn de blinde informantene.

Wolffe og Candela (2002) har skrevet en artikkel på bakgrunn av sitt kvalitative intervju av ni arbeidsgivere som har erfaringer med å ansette sterkt svaksynte og blinde arbeidssøkere. I følge Wolffe og Candela, poengterer alle arbeidsgiverne i

undersøkelsen at en kritisk utfordring er negative holdninger til synshemmede og arbeid. I følge uttalelsene til arbeidsgiverne uttrykkes det en viss skepsis i forhold til å ansette synshemmede. Skepsisen kan henge sammen med en oppfatning om at synshemmede arbeidstakere er mindre effektive enn seende. Skepsisen kan også ha sammenheng med oppfatninger om at det er mer økonomisk krevende å tilrettelegge for de synshemmede (Wolffe & Candela 2002). Forskerne hevder at det sjelden er tid til å bistå arbeidsgivere med å endre holdninger til å ansette og verdsette kvalifikasjonene som synshemmede har og kan bidra med i arbeidslivet. I sin undersøkelse påpeker de med andre ord at arbeidsgiveres holdninger til synshemmede arbeidstakere kan være en barriere, hvis holdningene ikke er bevisste.

Andre barrierer som fremkom av undersøkelsen til Wolffe & Candela (2002) var transport, å lese blindeskrift og å anskaffe adaptivt utstyr og å gjøre tilpasninger for øvrig. Litt mindre enn halvparten av respondentene (42 %) oppga videre at det var en barriere å gjøre karriere innenfor det yrket de allerede hadde. Dersom synshemmede har fått innvilget datautstyr, er det i følge Lunde (1994) svært individuelt hvilken opplæring de får og om de i det hele tatt får noen opplæring. Resultatene fra undersøkelsen til Crudden og McBroom (1999) samsvarer i stor grad med tidligere forskning, som har vist at hovedbarrierene knyttes til temaene transport og holdninger hos arbeidsgivere til synshemmede i arbeidslivet. Golub (2006) er en annen forsker som påpeker at arbeidsgiveres kritiske holdninger til og oppfatninger om gruppen synshemmede kan være en mulig årsak til den høye arbeidsledighetsraten blant synshemmede.

En undersøkelse utført av Fuglerud og Solheim (2008) viser, i likhet med undersøkelsene til Crudden og McBroom (1999) og Lunde (1994), at synshemmede får liten eller ingen opplæring i forhold til ulike datasystemer som anvendes på arbeidsstedet. Enkelte av informantene i undersøkelsen til Solheim og Fuglerud (2008) har brukt fritiden sin til å lære seg viktige programmer som anvendes på arbeidsstedet. Grunnen til at de har brukt fritiden sin til dette er frykt for ikke å få utført sine faglige arbeidsoppgaver i løpet av en arbeidsdag. Sterkt svaksynte og blinde får ofte tilbud om kurs i IKT på sitt arbeidssted. Denne opplæringen kan

imidlertid være vanskelig å delta på for dem, fordi kurset ikke alltid er tilpasset denne målgruppen. Opplæringen kan foregå relativt raskt og være lite tilpasset de synshemmede, da seende bruker andre metoder enn det sterkt svaksynte og blinde gjør (Fuglerud & Solheim 2008). Sterkt svaksynte og blinde bruker for eksempel hurtigtaster i stedet for mus. Dersom de synshemmede arbeidstakerne ikke har tilgang til eget PC-utstyr med tilleggsprogramvare og annet relevant tilleggsutstyr, kan de få problemer med å utføre sine ulike faglige arbeidsoppgaver.

Retten til å få tilrettelagt relevant faglitteratur fra norsk lyd- og blindeskriftbibliotek forsvinner når man som synshemmet er ferdig med å studere. De synshemmede har, i likhet med seende, tilgang til offentlige dokumenter, men det er ikke alle offentlige dokumenter som er like tilgjengelig for synshemmede på grunn av ulike filformater (Fuglerud & Solheim 2008). Dette kan slik sett være en annen barriere for synshemmede i arbeidslivet.

Når en sterkt svaksynt eller blind arbeidstaker har fått tilbud om arbeid, vil de ofte ha behov for mobilitetsopplæring for å kunne bevege seg mest mulig selvstendig på det nye arbeidsstedet. Mobilitet er ifølge Foulke (i ElmerSkog et.al 1993 s.20) *the ability to travel safely, comfortable and independently, referred to hereafter by the single term mobility, is a factor of primary importance in the life of a blind individual*. Det er ikke lovpålagt at synshemmede får mobilitetsopplæring fra en mobilitetspedagog (Lunde 1994). Det varierer med andre ord hvilken opplæring den synshemmede arbeidstakeren får. Den synshemmede vil kanskje få opplæringen av en arbeidskollega i stedet for en mobilitetspedagog. Dersom den synshemmede er ny på en arbeidsplass, kan det være vanskelig å basere seg på mobilitetsopplæring fra arbeidskolleger. Den synshemmede kan oppleve det utfordrende å få opplæringen fra disse, fordi den synshemmede ikke vil bli oppfattet som en byrde.

2.3.2 Suksessbringende faktorer for synshemmede i arbeidslivet

Golub (2006) har gjennomført en undersøkelse blant arbeidsgivere generelt i USA om hva de mener kan føre til at synshemmede kan oppnå suksessfulle erfaringer i arbeidslivet. Forskeren påpeker at det finnes lite litteratur om dette, fordi det tidligere innenfor forskningen om synshemmede og arbeid har blitt mest fokusert på barrierene. Metoden som ble anvendt i Golub (2006) sin undersøkelse, var intervju av 22 arbeidsgivere fra 11 ulike stater.

På bakgrunn av resultatene fra undersøkelsen, har Golub (2006) utarbeidet en modell for hvordan arbeidsgivere kan bidra til at synshemmede skal kunne oppnå suksess i arbeidslivet. Modellen inneholder 7 ulike oppfordringer til arbeidsgivere. Enkelte av disse samsvarer noe med resultatene til undersøkelsen til Crudden og McBroom (1999), som er referert til under 2.2.1. Selv om sistnevnte undersøkelse hovedsakelig handler om barrierer synshemmede kan møte i arbeidslivet, fokuserer den også på ulike faktorer som kan føre til suksess i arbeidslivet. Undersøkelsen til Crudden og McBroom (1999) viser for eksempel, i likhet med undersøkelsen til Golub, at å få støtte fra og bli stilt krav til av foreldre og andre familiemedlemmer ble fremhevet som en positiv faktor for at de synshemmede skulle få økt selvtillit i forhold til å mestre et arbeidsforhold. Et av flere råd fra de synshemmede arbeidstakerne som fremkom av undersøkelsen til Crudden og McBroom (1999), var at synshemmede arbeidstakere burde forsøke å komme i kontakt med og utveksle erfaringer med andre synshemmede som allerede hadde overkommet barrierer i arbeidslivet.

Et sentralt moment i modellen til Golub (2006) er at arbeidsgivere oppfordres til å se forbi selve synshemningen og fokusere på arbeidstakernes kvalifikasjoner. Det fokuseres videre på betydningen av at arbeidsgivere arbeider aktivt med holdninger til synshemmede arbeidstakere innenfor den enkelte bedrift og i arbeidslivet generelt. Det er sentralt å arbeide aktivt i forhold til å redusere myter om synshemmede arbeidstakere. Arbeidsgivere oppfordres til å akseptere og verdsette individuelle forskjeller og mangfold i arbeidslivet (Golub 2006).

Et annet sentralt moment som påpekes i modellen til Golub (2006) er betydningen av at alle arbeidstakere, inkludert de synshemmede, får tilgang til all informasjon som formidles. Eksempler på dette er prosedyrer og rutiner i bedriften. Arbeidsgivere oppfordres til å tilby den bistanden som de synshemmede arbeidstakerne har behov for, men ikke mer enn nødvendig. I følge modellen kan de gi verbal informasjon i form av stikkord om omgivelsene som kan gi de synshemmede arbeidstakerne meningsfull informasjon. Det er i følge modellen også viktig at de synshemmede arbeidstakerne formidler informasjon om hvordan arbeidsgivere og kolleger kan være gode ledsagere. Modellen inneholder videre en påpekning av at arbeidsgivere bør stille de samme kravene til prestasjon til de synshemmede arbeidstakerne som til de seende i bedriften, forutsatt at de synshemmede har fått de nødvendige tilpasningene.

Wolffe og Candela (2002) har også, på bakgrunn av sin undersøkelse, utarbeidet en modell for å øke antallet arbeidstakere som er synshemmede. I likhet med Golub (2006), påpeker de i sin undersøkelse at holdningene til arbeidsgivere overfor synshemmede arbeidstakere kan være positive, forutsatt at holdningene hele tiden blir arbeidet aktivt og bevisst med. De positive holdningene innebærer her at enkelte arbeidsgivere mener at synshemmede faktisk har mye å bidra med i arbeidslivet. Flertallet av arbeidsgiverne i undersøkelsen til Wolffe og Candela (2002) uttrykte at intervjuprosessen var omtrent lik for de synshemmede og de seende jobbsøkerne. De hadde i stor grad fokus på kvalifikasjonene og kompetansen til de synshemmede jobbsøkerne, istedenfor på selve synshemningen.

Informantene brukte videre en del tid i løpet av intervjuprosessen på å diskutere ulike tilpasninger som kan være nødvendig for synshemmede arbeidstakere. Resultatene fra intervjuet til Wolffe og Candela (2002) ble delt inn i 5 ulike hovedkategorier. Disse var; grad av tilfredshet med de synshemmede arbeidstakerne, tilpasninger, selve ansettelsesprosessen, samt forventede og aktuelle utfordringer i forhold til å ansette synshemmede arbeidstakere. Kategoriene inneholder ulike underpunkter, for eksempel tilgang til og tilpasninger av teknisk utstyr, skeptisisme til å ansette synshemmede, opplæring av kolleger, institusjonell støtte og veiledning til arbeidsgivere med synshemmede arbeidstakere.

Hensikten min med å presentere resultatene fra undersøkelsen til Wolffe og Candela (2002) er at de ulike hovedkategoriene og underkategoriene kan utgjøre suksessbringende faktorer i forhold til synshemmede og arbeid. På bakgrunn av resultatene av sitt kvalitative intervju, hevder Wolffe og Candela (2002) at arbeidsgivere som har ansatt og markedsført synshemmede arbeidstakere kan yte god hjelp ovenfor og være positive rollemodeller for andre arbeidsgivere som vurderer å ansette synshemmede. Forskerne foreslår på bakgrunn av undersøkelsen at det kan bli utarbeidet en mentorvirksomhet. Denne mentorvirksomheten kan bestå av at arbeidsgivere med positive erfaringer med å ansette synshemmede arbeidssøkere kan utveksle sine erfaringer med andre arbeidsgivere som vurderer å ansette synshemmede. De kan for eksempel utveksle erfaringer med tilrettelegging i forhold til synshemmede og arbeid (Wolffe & Candela 2002).

Arbeidsgivere skal i følge undersøkelsen til Wolffe og Candela (2002) videre ansvarliggjøres i forhold til at den enkelte synshemmede arbeidstaker skal ha tilgang til nødvendig teknisk utstyr som er tilpasset den enkeltes behov. Asserhøj et.al (2006) påpeker, i likhet med Fuglerud og Solheim (2008), at det er viktig at synshemmede arbeidstakere får faglig tilrettelegging i forhold til å få tilgang til de ulike hjelpemidlene han eller hun har behov for. Rapporten til Fuglerud og Solheim (2008) viser altså tydelig at dersom synshemmede skal få mulighet til å få innpass på arbeidsmarkedet, er det helt sentralt med gode IKT-kunnskaper. Grunnen til dette er at IKT er et viktig verktøy i alle forskjellige yrker i dagens samfunn. Synshemmede er også i sterkere grad avhengig av sitt eget datautstyr med tilleggsprogramvare, fordi dette er "kladdeboken" deres (Fuglerud & Solheim 2008). Lunde (1994) påpeker tilsvarende at tilgang til PC og tilleggsutstyr for synshemmede kan øke sannsynligheten for at de får innpass på arbeidsmarkedet. Ved at synshemmede arbeidstakere får tilgang til PC og tilleggsutstyr, enten i form av lese- og syntetisk tale eller forstørrelse, kan de også få tilgang til relevant litteratur i forhold til sitt fagområde og arbeid.

Lese- og sekretærhjelp er en annen aktuell ordning for de synshemmede arbeidstakerne som Lunde (1994) påpeker. Med bistand fra en lese- og sekretærhjelp

kan de synshemmede, til tross for manglende tilgang til offentlige dokumenter, likevel få mulighet for å tilegne seg og oppdatere seg i forhold til relevant faglig kunnskap (Folketrygdloven av 1997, § 10-7). Det finnes ingen studie om at lese- og sekretærhjelp kan være en suksessbringende faktor, i betydningen at det kan være en løsning dersom synshemmede ikke får tilgang til de offentlige dokumentene ved hjelp av sin PC og relevant tileggsutstyr.

Alle arbeidsgiverne i studien til Wolffe og Candela (2002) påpeker at et bedre samarbeid mellom arbeidsgivere og hjelpeapparatet kan føre til en bedre tilrettelegging for de synshemmede på de ulike arbeidsplassene. Dette er et viktig moment i modellen deres -som presentert tidligere- for at synshemmede skal oppnå suksess i arbeidslivet. En sentral faktor for at synshemmede skal oppnå suksess i arbeidet er altså at de utvikler gode samarbeidsrelasjoner, da ulike arbeidsoppgaver baserer seg mye på samarbeid med arbeidskollegaer (Asserhøj et.al 2006).

Å være en del av det sosiale fellesskapet på en arbeidsplass er en minst like viktig suksessbringende faktor som å få tilgang til ulike tekniske hjelpemidler. Asserhøj et.al (2006) påpeker tilsvarende at det sosiale nettverket rundt den synshemmede har stor betydning for at den synshemmede skal få økt selvtillit. Den synshemmede kan ved hjelp av støtten fra det sosiale nettverket få tro på at en kan mestre å få innpass på og bidra som en ordinær lønnsinntaker på arbeidsmarkedet (ibid).

Respondentene i undersøkelsen til Crudden og McBroom (1999) svarte at venner (77 %) og familie (42 %) var helt sentrale strategier for å overkomme barrierer i arbeidslivet. Helt konkret bidro de med å oppmuntre de synshemmede til å bli bevisst og stole på sine muligheter til å bli en attraktiv arbeidstaker. Asserhøj et.al (2006) mener at en viktig faktor for at synshemmede skal oppnå suksess i arbeidslivet er at de blir en del av det sosiale miljøet på en arbeidsplass og at de tilegner seg ferdigheter om kroppsspråk. Menneskets kroppsspråk er det samme som den non-verbale kommunikasjonen, som for eksempel kan bestå av mimikk, toneleie og gester. Grunnen til at det er viktig at de synshemmede tilegner seg ferdigheter om kroppsspråk er at de på den måten blir bevisste på hva de selv signaliserer både

verbalt og non-verbalt. Et eksempel kan være at en synshemmet arbeidstaker ser bort i en samtale med en seende arbeidskollega uten å være det bevisst. Den seende arbeidskollegaen kan få inntrykk av at den synshemmede ikke er interessert i hva den seende formidler. Dette illustrerer at det er viktig at de sterkt svaksynte og blinde, i likhet med seende, blir bevisst at og hvordan de signaliserer den non-verbale kommunikasjonen (Crudden & McBroom 1999). For at synshemmede skal få innpass i arbeidslivet er altså tilegnelse av og opprettholdelse av sosiale ferdigheter en av flere suksessbringende faktorer.

I undersøkelsen til Crudden og McBroom (1999) fremkom det at statlige rehabiliteringsbyråer (62 %) som bistod med veiledning ble sett på som en annen strategi for å overkomme barrierer i arbeidslivet. Veiledere ved tidligere utdanningsinstitusjoner veiledet blant annet de synshemmede i ulike jobbsøkermetoder. Veiledning i å søke på ulike jobbannonser i aviser og på nettet var en annen sentral suksessbringende faktor (51 %) (Crudden & McBroom 1999).

Norges Blindeforbund har et interessepolitisk mål om å iverksette radikal kvotering som et virkemiddel i arbeidslivet for å rekruttere flere synshemmede (Ruud 2008). Radikal kvotering i denne sammenheng betyr at synshemmede, forutsatt at de har den faglige kvalifikasjonen som kreves, skal kunne prioriteres foran andre søkere, også der disse er bedre kvalifisert faglig (ibid).

Et såkalt trainee-program kan være et annet virkemiddel fra det offentlige som kan føre til at flere synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid (St. meld. 9, 2006-2007). Dette innebærer at en jobbsøker blir rekruttert til en bestemt stilling. I løpet av denne trainee-perioden får arbeidstakeren tett oppfølging fra arbeidsgiveren i forhold til tilbakemelding på sine faglige arbeidsoppgaver, samt tilbud om kurs og annen relevant opplæring. I etterkant av trainee-perioden er det vanlig at arbeidstakeren får tilbud om en fast stilling, siden deltagerne i trainee-programmet har tilegnet seg relevant arbeidserfaring som kan være sentral for at denne arbeidstakeren får tilbud om et ordinært lønnet arbeid (St. meld. 9, 2006-2007).

I dette kapitlet har ulike studier av funksjonshemmede og arbeid generelt og ulike studier om synshemmede og arbeid spesielt blitt presentert og reflektert over.

Hovedfokuset i kapitlet har vært barrierer og suksessbringende faktorer i forhold til synshemmede og arbeid, med vekt på suksessbringende faktorer.

Kapittel 3. Problemstilling og begrepsavklaringer

3.1 Problemstilling

På bakgrunn av tidligere forskning og teori (jfr. kap. 2), samt egen erfaring, har jeg kommet fram til følgende problemstilling:

”Hvilke (suksess)faktorer kan føre til at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid? Hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter arbeidstakere med synshemming?”

I forhold til min valgte problemstilling vil jeg ta utgangspunkt i de 5 mytene Flavik (2007) presenterer (jfr. kap. 1). Jeg avgrenser, som jeg tidligere har vært inne på, til gruppen synshemmede. Mytene mine blir derfor disse:

- Synshemmede er en ensartet gruppe
- Synshemmede er kostbare arbeidstakere
- Synshemmede er mindre effektive enn seende arbeidstakere
- Synshemmede har et stort sykefravær
- Synshemmede vil ikke jobbe.

3.2 Begrepsavklaringer

I dette underkapitlet vil sentrale begreper som har relevans for min problemstilling bli avklart og definert. Begrepet *suksess* kan defineres som: *The fact that you have achieved something that you want and have been trying to do or get* (Wehmeier 2005, s. 1532). Begrepet *suksess* innebærer altså at du har oppnådd noe, som du vil eller har forsøkt å gjøre og/ eller få. *Faktor* kan defineres slik: *one of several things that cause or influence something* (Wehmeier 2005, s. 546). Begrepet *faktor* innebærer altså noe som påvirker eller forårsaker noe annet. Medvirkende omstendighet, forhold eller

viktig årsak er andre synonymer. Begrepet ”(suksess)faktorer” kan således defineres følgende: ”(suksess)faktorer” er de faktorer som vi kan observere og påvirke for å oppnå suksess (Jessen 2008). Mer avgrenset til fokuset i min oppgave, mener jeg med begrepet (suksess)faktorer hvilke virkemidler som kan føre til at synshemmede arbeidstakere kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Når det gjelder virkemidler, så tenker jeg konkret for eksempel på lønnstilskudd, tekniske hjelpemidler, attføringstilbud og arbeid med bistand. Men; kanskje finnes det flere og mer (suksess)bringende faktorer?

I følge Verdens helseorganisasjon (WHO 2007) deles synshemmede inn i tre ulike kategorier; svaksynte, sterkt svaksynte og blinde. WHO (2007) kategoriserer gruppen synshemmede ut fra to ulike kriterier; visus og synsfelt. I mitt mastergradsprosjekt velger jeg å avgrense gruppen synshemmede til sterkt svaksynte og blinde. Grunnen til dette er at sterkt svaksynte og blinde, i følge MMI (2006), har større utfordringer med å komme ut i ordinært lønnet arbeid enn svaksynte. De som er sterkt svaksynte og blinde har så nedsatt syn at de er avhengig av hvit stokk eller førerhund som mobilitetshjelpemiddel for å kunne bevege seg mest mulig selvstendig. I tillegg har de så nedsatt syn at de i svært liten grad har mulighet til å tilegne seg skriftlig informasjon ved hjelp av vanlig skrift. Sterkt svaksynte og blinde er derfor helt avhengig av forstørret skrift, syntetisk tale eller blindeskrift for å tilegne seg skriftlig informasjon.

Ulike studier av funksjonshemmede refererer til begrepet *sysselsatt* (Skog-Hansen & Svalund 2007, Widdings & Fossestøl 2007, og St.meld. 9, 2006/2007). Dette er som beskrevet i kap. 2 et upresist begrep. Begrepet innebærer både at man kan være en vanlig lønnsinntaker og at man kan motta ulike ordninger og tiltak fra NAV Arbeid. I min oppgave fokuseres det på begrepet *ordinært lønnet arbeid*. Med dette begrepet refererer jeg til at arbeidstaker mottar lønn fra sin arbeidsgiver på ordinære eller alminnelige vilkår uten å motta ulike tiltak fra NAV Arbeid. Jeg refererer derfor til at arbeidstaker er fast ansatt, hovedsakelig i en 100 % stilling.

Kapittel 4. Vitenskapsteori, design og metode

I dette metodekapitlet vil jeg først redegjøre for de overordnede vitenskapsteoretiske retningene i min oppgave, som er hermeneutikk og fenomenologi. Deretter vil jeg beskrive relevansen av disse retningene for mitt mastergradsprosjekt. Videre vil jeg gjøre rede for hvordan og hvorfor jeg anvender kvalitativt design i mitt prosjekt. Etter dette vil jeg gi en nærmere beskrivelse av mitt valg av datainnsamlingsmetode, som er et semi-strukturert flerinformantintervju. Denne forskningsmetoden er valgt, fordi jeg på den måten vil kunne få samlet inn relevante data i forhold til min problemstilling. Videre vil jeg redegjøre for Kvale (1997) sin 7-trinns modell og for hvordan jeg vil relatere det til gjennomføringen av min intervjuundersøkelse. Populasjon, utvalg, kriterier for utvalg og utvalgsmetode vil i mitt mastergradsprosjekt også bli presentert som en del av modellen. Det samme vil refleksjoner rundt validitet og reliabilitet. Til slutt vil jeg presentere etiske refleksjoner.

4.1 Vitenskapsteoretisk bakgrunn

Innen den samfunnsvitenskapelige forskningen er det vanlig å skille mellom to ulike hovedretninger; positivisme og hermeneutikk. Posivismen har blitt mest anvendt innenfor den naturvitenskapelige forskningen, og har vært preget av en hypotetisk-deduktiv fremgangsmåte (Befring 2007, Kvale 1997). Hermeneutikken har blitt mest anvendt innenfor humanistiske fag, og har fått et sentralt fokus innenfor de kvalitative tilnærmingsmåtene (ibid). Fenomenologien har mange likhetstrekk med det hermeneutiske perspektivet. I mitt mastergradsprosjekt anvender jeg både det fenomenologiske og hermeneutiske vitenskapsteoretiske perspektivet. Dette har sammenheng med at jeg anvender det kvalitative intervju som metode. I kvalitativt intervju fortolkes en tekst, som er samtalen mellom informantene og meg som intervjuer, og dette står sentralt i hermeneutikken (Dalen 2004, Wormnæs 2007). Det fenomenologiske perspektivet anvendes ved at jeg er interessert i å få tak i hvilke subjektive opplevelser og perspektiver informantene har i forhold til mitt valg av

tema og problemstilling. De to nevnte vitenskapsteoretiske retningene kan således utfylle hverandre i mitt forskningsprosjekt, og de vil i det følgende utdypes nærmere.

4.1.1 Hermeneutikk og fenomenologi

I hermeneutikken fokuseres det på at fortolkningen av det innsamlede datamaterialet er sentralt for å oppnå en helhetlig forståelse av de fenomenene en vil utforske.

Denne helhetsfortolkningen er påvirket av forskerens tidligere erfaringer og forventninger, noe som gjerne omtales som forskerens forforståelse (Kvale 1997, Wormnæs 1993, 2007). Begrepet forforståelse vil bli nærmere utdypet under redegjørelsen for det fenomenologiske perspektivet.

I det hermeneutiske perspektivet er en opptatt av å fortolke tekster. Begrepet tekstfortolkning i et hermeneutisk perspektiv er vidt og rommer for eksempel en intervjusituasjon mellom forsker og informanter (Kvale 1997, Wormnæs 1993). Med min hermeneutiske tilnæringsmåte er målet å utvikle økt forståelse for indre sammenhenger, helhet og mening i datamaterialet i forhold til min problemstilling. Målet er å få en dypere og fyldigere forståelse av fenomenene jeg studerer. Begrepet *den hermeneutiske sirkel* står sentralt innenfor denne vitenskapsmetodiske retningen. Det innebærer at jeg i deler av teksten søker etter meningsinnhold som har innvirkning på helheten. Helheten vil også ha innvirkning på hvordan jeg får en større og dypere forståelse for deler av teksten (Befring 2007, Kvale 1997). I mitt prosjekt betyr det at enkeltutsagn fra informantene virker inn på tolkningen av helheten, som igjen vil ha innvirkning på tolkningen av enkeltutsagn.

I hermeneutikken vektlegges det at all ny forståelse preges av en forforståelse (Wormnæs 1993). Forskerens forforståelse innebærer hvilke kunnskaper forskeren har fra tidligere av om det aktuelle fenomenet som studeres (Dalen 2004). Det er viktig at forskeren er bevisst og tydelig på sin egen forforståelse, og hvordan denne kan ha innvirkning på hele intervjuprosessen (ibid). Jeg har forsøkt å fokusere på dette under hele intervjuprosessen. Selv om jeg forsøker å opptre objektivt i min

undersøkelse, vil imidlertid mitt møte med informantenes utsagn til en viss grad uunngåelig preges av min forforståelse. Et eksempel er risikoen for at jeg kan komme til å overidentifisere meg med informantene, dersom jeg ikke er bevisst min forforståelse og betydningen av å forsøke å unngå å la meg styre av denne. Risikoen for en slik overidentifisering kan forklares med at jeg til en viss grad selv er berørt av temaet jeg forsker på, siden jeg selv er blind. En utfordring blir altså å unngå at mine egne erfaringer med å være blind blir styrende for tolkningen av informantenes utsagn, slik at informantenes utsagn ikke blir korrekt tolket i forhold til det de mente å uttrykke.

I fenomenologien er begrepet *livsverden* sentralt. Det blir i et fenomenologisk perspektiv elementært at jeg går inn for å oppnå en dypere innsikt i informantenes livsverden, med andre ord informantenes subjektive opplevelser og perspektiver (Wormnæs 1993). Det innebærer at jeg er genuint interessert i og lytter aktivt til informantenes uttrykk for opplevelser og forståelse av det utforskede fenomenet slik det fremtrer for den enkelte. I den fenomenologiske livsverden er teoribestemte forventninger helt sentralt (ibid). En kritisk innvending kan være at man da i stor grad tar utgangspunkt i og reproducerer allerede eksisterende teorier, i stedet for å utvikle ny teori (Befring 2007, Wormnæs 1993). Et annet dilemma er at fenomenologien samtidig påpeker betydningen av å forsøke å beskrive og forstå fenomener uten tidligere forventninger (ibid). I sammenheng med dette forsøker jeg å ikke være forutinntatt i fortolkningen av mitt innsamlede datamateriale, samtidig som jeg er bevisst at det er vanskelig å unngå at min forforståelse til en viss grad vil prege både intervjusituasjonen og tolkningen av informantenes utsagn. En kritisk innvending som både kan rettes mot den hermeneutiske og den fenomenologiske retningen er altså at de vektlegger subjektiv opplevelse og fortolkning, og at dette ikke er vitenskapelig fordi det mangler objektivitet (Befring 2007, Kvale 1997).

Både som fagperson og som privatperson med synshemming hadde jeg i utgangspunktet en forforståelse om at en som sterkt svaksynt eller blind jobbsøker har store utfordringer med å komme ut i et ordinært lønnet arbeid. Bakgrunnen for denne oppfatningen var et inntrykk av at synshemmede ofte kan møte uvitenhet og

fordommer fra arbeidsgivere. Jeg hadde en forforståelse om at mange arbeidsgivere ikke vet hva sterkt svaksynte og blinde kan bidra med i arbeidslivet, og at de således kan ha en frykt for og skepsis mot å ansette dem. Videre hadde jeg en forforståelse om at arbeidsgivere kan velge å ansette en seende arbeidstaker istedenfor en sterkt svaksynt eller blind. En antakelse var at arbeidsgivere kan tro det vil være svært kostnadskrevende å tilrettelegge arbeidsplassen for synshemmede arbeidstakere. I tillegg så jeg muligheten for at mange arbeidsgivere kan tenke at det er svært tidkrevende å gi opplæring til en sterkt svaksynt eller blind. Jeg antok at blinde og svaksyntes rett til tilpasset og relevant opplæring lett kan bli nedprioritert, selv om alle arbeidstakere, i følge Arbeidsmiljøloven (2005), har krav på en slik opplæring. Jeg hadde også en forforståelse om at sterkt svaksynte og blinde i større grad enn andre arbeidstakere må overbevise for arbeidsgiver at de kan utføre faglige arbeidsoppgaver på lik linje med andre.

4.2 Kvalitativt design

I 1960 og 1970-årene oppstod det en debatt innenfor forskningen om gyldigheten av kvalitative tilnærminger. Tilhengere av positivismen mente at kvalitative tilnærminger ikke kunne bli betraktet som like vitenskapelige som kvantitative tilnærminger, siden resultatene fra de kvalitative metodene ikke kan kvantifiseres (tallfestes) ved hjelp av statistikk. Tilhengere av humanistisk og samfunnsvitenskapelig relaterte fagområder mente imidlertid at kvalitative tilnærminger kunne være like gyldige ut fra et mer utvidet vitenskapsteorietisk perspektiv. Denne debatten ble kalt for positivismedebatten (Befring 2007). Det er først i de siste tiårene at de ulike kvalitative tilnærmingmåtene har fått innflytelse i den samfunnsvitenskapelige forskningen (Befring 2007, Holter 1996). De kvalitative metodene fokuserer mer på det subjektive enn det objektivt målbare. Eksempler på kvalitative metoder er observasjon, intervju og tekstanalyse. *Et overordnet mål for*

kvalitativ forskning er å utvikle forståelsen av fenomener knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet (Dalen 2004, s. 16).

I mitt mastergradsprosjekt har jeg valgt å anvende et kvalitativt design i møte med mitt tema og min problemstilling, som omhandler hvilke (suksess)faktorer som kan føre til at sterkt svaksynte og blinde kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Da jeg studerer et tema som det ikke er forsket på tidligere og slik sett utforsker et nytt felt med min studie, kan denne beskrives som eksplorerende (Befring 2007). Det vil bli vanskelig å anvende et kvantitativt design i forhold til min problemstilling, siden jeg således mangler teori å lage svarkategorier ut i fra. Ved å anvende et kvalitativt design i lys av min problemstilling, var målet økt dybdeinnsikt i hva som kan føre til at sterkt svaksynte og blinde kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Videre var målet økt forståelse for hva som kan føre til at arbeidsgivere velger å ansette sterkt svaksynte og blinde. En kritisk innvending til anvendelse av kvalitativt design er imidlertid som nevnt at subjektive oppfatninger vektlegges i for stor grad.

4.3 Intervju som metode

Innenfor de kvalitative tilnærmingmåtene er intervju den mest anvendte metoden (Holter 1996). I dette mastergradsprosjektet har jeg som beskrevet valgt intervju som forskningsmetode. Forskningsintervjuet er en dialog mellom forsker og informanter. Formålet med det kvalitative intervjuet er å formidle nyanserte beskrivelser av det eller de valgte tema (Kvale 1997). Målsetningen var å få nyanserte beskrivelser fra både arbeidsgivere og sterkt svaksynte og blinde arbeidstakere i lys av min problemstilling. Slik sett vurderte jeg det kvalitative intervjuet som en god måte for meg å samle inn data på. Ved hjelp av de utarbeidede intervjuguidene kunne jeg få relevante, nyanserte perspektiver og økt innsikt i hva som må til for at synshemmede skal komme ut i og forbli et ordinært lønnet arbeid.

Det finnes ulike former for intervju som har ulik grad av styring fra forskerens side, avhengig av om og i hvilken grad intervjuet er strukturert eller åpent. Den mest

anvendte intervjuformen er halvstrukturert intervju, gjerne kalt semi-strukturert intervju (Dalen 2004). Intervjuguiden(e) styrer til en viss grad intervjusituasjonen ved semi-strukturerte intervjuer, samtidig som de åpner opp for spontane innspill fra informantene (ibid). Det er denne intervjuformen jeg har valgt å anvende i møte med mine informanter. Siden jeg har to ulike informantgrupper, blir mitt intervju et såkalt flerinformantintervju (Dalen 2004). Det innebærer at jeg i forkant av intervjusituasjonen har utarbeidet to ulike intervjuguider med ulike temaer rettet mot de to informantgruppene. Ved å anvende flerinformantintervju var målet å belyse perspektiver fra både arbeidstakere og arbeidsgivere i forhold til valgt problemstilling, og på den måten å kunne oppnå et samlet mer nyansert perspektiv enn bare fra en av informantgruppene. Mer spesifikt har jeg intervjuet synshemmede arbeidstakere som er i ordinært lønnet arbeid og arbeidsgivere som har ansatt en eller flere synshemmede arbeidstakere. De to intervjuguidene ble noe ulikt utformet, siden de henvendte seg til to ulike informantgrupper. De handlet likevel i stor grad om de samme temaene, som har relevans for det overordnende temaet; (suksess)faktorer i forhold til synshemmede og arbeid.

4.4 Gjennomføringen av intervjuundersøkelsen

Kvale (1997) har utarbeidet en modell for å systematisere hele intervjuprosessen. Denne modellen innebærer syv ulike stadier, som er; 1) tematisering, 2) planlegging, 3) gjennomføring, 4) transkribering, 5) analysering, 6) verifisering og 7) rapportering. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i modellen til Kvale (1997) i mitt forskningsprosjekt. Bakgrunnen for valget er at jeg mener at modellen skaper struktur og oversikt over de ulike delene av min intervjuprosess, både for meg som forsker og for leseren. I tillegg har jeg valgt å ta med utvalg, utvalgsmetode, utvalgs-kriterier og bakgrunnsvariabler i modellen jeg presenterer gjennomføringen av min intervjuundersøkelse i.

4.4.1 Tematisering

Kvale (1997) deler det første nivået i modellen inn i tre ulike stadier, som er; *hva*, *hvorfor* og *hvordan*. Begrepene *hva* og *hvorfor* refererer til bakgrunnskunnskaper for prosjektet. Mitt utgangspunkt for prosjektet var altså en antakelse om at det fantes minimalt med forskning om (suksess)faktorer i forhold til synshemmede og arbeid. Jeg hadde også en oppfatning om at det kan være utfordrende for synshemmede å komme ut i og beholde et ordinært lønnet arbeid. Bakgrunnen for denne oppfatningen var blant annet dialog med andre synshemmede og litteratursøk. Mitt personlige engasjement og mitt mulighets- og ressursperspektiv hadde også betydning for valg av tema og problemstilling (jfr. kap. 1). Begrepet *hvordan* refererer til formålet med undersøkelsen. Formålet med min undersøkelse var å få økt innsikt i hvordan synshemmede arbeidstakere kan oppnå suksess med å komme ut i og forbli i et ordinært lønnet arbeid. Jeg ønsket å få kunnskaper om dette fra både synshemmede arbeidstakere og arbeidsgivere som har ansatt en eller flere synshemmede.

4.4.2 Planlegging

Det andre punktet i Kvale (1997) sin modell; planlegging, vil også kunne sikre kvaliteten i hele forskningsprosjektet. Jeg opplevde det utfordrende å finne relevant litteratur i forhold til synshemmede og (suksess)faktorer i arbeidslivet. Som følge av dette, valgte jeg å anvende noe generell litteratur om funksjonshemmede og arbeid, samtidig som jeg anvendte den litteraturen jeg fant om synshemmede og (suksess)faktorer i arbeidslivet. I utarbeidelsen av mine intervjuguider var jeg opptatt av å fokusere på at spørsmålene skulle være mest mulig åpne, for at informantene skulle få mulighet til å formidle sine opplevelser og erfaringer mest mulig utfyllende. Jeg forsøkte også å utarbeide så entydige og presise spørsmål som mulig, slik at informantene ikke skulle være i tvil om spørsmålsformuleringen. Jeg var ute etter å utarbeide ulike temaer i intervjuguidene som kunne belyse min problemstilling. Eksempler på temaer i intervjuguiden til de synshemmede arbeidstakerne var: 1) opplæring, med fokus på IKT og mobilitet, 2) samarbeid, sosial deltakelse og trivsel,

samt 3) tiltak fra NAV Arbeid og Hjelpemiddelsentralen. Eksempler på temaer i intervjuguiden til arbeidsgiverne var: 1) utarbeidelse av stillingsannonser, 2) ansettelsesforløpet og 3) oppfølging fra det offentlige hjelpeapparatet.

4.4.2.1 Prøveintervju

I en intervjusituasjon er det viktig å foreta et prøveintervju. Det er blant annet viktig for å undersøke om begrepene og spørsmålene man har utarbeidet i intervjuguiden er entydige og forståelige. Dersom de ikke er det, har en mulighet for å foreta justeringer i forkant av møtet med informantene (Dalen 2004). I mitt forskningsprosjekt foretok jeg ikke et prøveintervju. Grunnen til dette var at det var vanskelig å komme i kontakt med relevante informanter. En ulempe med at jeg ikke fikk gjennomført et prøveintervju var at jeg ikke fikk testet ut intervjuguidene i forkant av selve intervjuprosessen. Dermed fikk jeg heller ikke vurdert om intervjuguidene krevde noen justeringer. Jeg brukte mye tid på å utarbeide spørsmål til de to ulike intervjuguidene, og erfarte under selve intervjuene at spørsmålene stort sett var forståelige. Noen spørsmål krevde imidlertid en nærmere utdyping.

4.4.3 Utvalg

Utvalget i et forskningsprosjekt er en avgrensning av den populasjonen man ønsker å undersøke (Befring 2007). Begrepet *populasjon* defineres som den målgruppen en ønsker å undersøke i et bestemt forskningsprosjekt (ibid). *Populasjonen* jeg ville finne ut mer om i mitt forskningsprosjekt var gruppen 'sterkt svaksynte og blinde som er i et ordinært lønnet arbeid'. En annen populasjon var arbeidsgivere. *Utvalget* i min undersøkelse bestod av fire synshemmede informanter, samt tre arbeidsgivere som hadde ansatt en eller flere arbeidstakere med synshemming.

4.4.3.1 Utvalgsmetode

Jeg deltok på en konferanse i regi av Norges Blindeforbund; et utvekslingsseminar som handlet om synshemmede og arbeid. Under denne konferansen informerte jeg om mitt mastergradsprosjekt. Jeg informerte også om at jeg ønsket å intervju sterkt svaksynte og blinde som var i et ordinært lønnet arbeid. I løpet av dette seminaret var det mentorer som sa seg villige til å stille opp som mine informanter. Begrepet *mentorer* vil i denne sammenheng si at de selv er synshemmede og selv er i arbeid, såkalte likemenn, som fungerer som veileder for synshemmede som vil ut i arbeid. De kan da for eksempel veilede synshemmede i forhold til jobbsøking og hvordan de bør gå frem i denne prosessen. I etterkant av seminaret fikk jeg av den ansvarlige for seminaret tilsendt en oversikt over mannlige og kvinnelige mentorer som var blinde og sterkt svaksynte. Jeg valgte da ut to sterkt svaksynte informanter fra denne listen. Den ene informanten formidlet videre at han kjente til en annen blind kvinne som også var mentor og som kunne være aktuell for mitt forskningsprosjekt. Den fjerde informanten ble jeg satt i kontakt med via en tidligere veileder fra mitt sosionomstudium. Noe av mitt utvalg kan derfor kalles for kumulativt utvalg, også kalt snøballsmetoden (Befring 2007). Det vil si at utvalget forstørrer seg ved at man kommer i kontakt med noen som formidler kontakt til andre aktuelle informanter eller kandidater som har mulighet til å stille opp som informanter (ibid). Når det gjelder informantene som var arbeidsgivere, kom jeg i kontakt med dem ved hjelp av en bekjent. Utvalget kan også kalles strategisk, siden jeg tok utgangspunkt i bestemte kriterier for utvalget mitt (Befring 2007).

4.4.3.2 Utvalgskriterier og bakgrunnsvariabler

Et av kriteriene for mitt utvalg var at de synshemmede arbeidstakerne skulle være sterkt svaksynte eller blinde i kategori 1, 2 og 3 ut fra WHO's definisjon av svaksynte og blinde. Grunnen til dette er at sterkt svaksynte og blinde ofte har større utfordringer med å komme ut i ordinært lønnet arbeid enn svaksynte (MMI 06). Et annet kriterium var at de synshemmede arbeidstakerne ikke skulle ha tilleggshandicap. Andre kriterier var at informantene skulle bestå av både menn og

kvinner, samt representere ulike deler av landet og ulike yrkesgrupper innenfor både privat og offentlig sektor. Det var imidlertid ikke praktisk gjennomførbart å finne synshemmede arbeidstaker-informanter som representerte ulike deler av hele landet. En konsekvens ble at de i stedet skulle representere ulike kanter av østlandsområdet. Når det gjelder arbeidsgiverne, så var utvalgskriteriene at de skulle ha erfaringer med å ansette synshemmede arbeidstakere, representere både offentlig og privat sektor, begge kjønn og ulike yrkesgrupper, samt at arbeidstakere og arbeidsgivere ikke skulle komme fra samme arbeidsplass.

Bakgrunnsvariabler beskriver bestemte egenskaper i ulike studier (Befring 2007). En av bakgrunnsvariablene i mitt forskningsprosjekt var kjønn. To av de synshemmede arbeidstaker-informantene mine var menn, og de to andre var kvinner. Grad av utdanning var en annen bakgrunnsvariabel. Alle de synshemmede informantene hadde ulik grad av høyere utdanning, i form av høyskole eller universitetsutdanning. De fire synshemmede informantene representerte ulike yrkesgrupper. To av dem representerte privat sektor, mens de to andre representerte offentlig sektor. Geografisk sett representerte informantene ulike kanter av østlandsområdet. En annen bakgrunnsvariabel var grad av synshemming. To av de synshemmede informantene var sterkt svaksynte og to var helt blinde. De to informantene som var sterkt svaksynte hadde så nedsatt syn at de var avhengig av forstørrelse og syntetisk tale for å utføre skriftlige arbeidsoppgaver i løpet av en arbeidsdag. Den ene informanten, som var sterkt svaksynt, var også avhengig av å anvende hvit stokk som mobilitetshjelpemiddel. De blinde var avhengig av å benytte lesestave og syntetisk tale på sin PC for å få tilgang til skriftlig informasjon i løpet av en arbeidsdag. I tillegg var disse avhengig av førerhund som hjelpemiddel for å orientere seg i løpet av en arbeidsdag. Alder var også en bakgrunnsvariabel i forhold til de synshemmede informantene. I alder hadde informantene en spredning i fra 39 år til 60 år.

I forhold til arbeidsgiver-informantene var en bakgrunnsvariabel kjønn. Begge kjønn var representert. Den ene arbeidsgiveren var 39 år, den andre 54 år og den tredje 55 år. Alle arbeidsgiverne hadde høyere grad av utdanning. To jobbet innen offentlig

sektor og en i privat sektor. Den ene arbeidsgiveren var selv synshemmet, mens de to andre hadde familie, bekjente eller venner som var funksjonshemmede.

4.4.4 Gjennomføringen av intervjuene

Alle informantene fikk i forkant av intervjuene både muntlig og skriftlig informasjon om mitt mastergradsprosjekt. Den muntlige informasjonen ble gitt ved at jeg kontaktet informantene over telefon. Informantene skrev under på et samtykkeerklæringsskjema før intervjuene ble gjennomført, og intervjuene ble tatt opp på bånd. Jeg informerte også mine informanter om at det var kun jeg som forsker og min lese- og sekretærhjelp som ville få tilgang til datamaterialet. I tillegg informerte jeg om at jeg ville slette lydbåndopptakene når prosjektet mitt ble ferdigstilt. To av intervjuene med de synshemmede arbeidstakerne foregikk på et grupperom på Blindern. Et av intervjuene ble gjennomført på et grupperom i lokalene til informantens arbeidssted. Det fjerde intervjuet ble gjennomført hjemme hos informanten på grunn av praktiske hensyn. Intervjuene med de synshemmede informantene varte mellom 1 t. og 10 min. til 1 t. og 20 min.

Intervjuene med de tre aktuelle arbeidsgiverne ble gjennomført på arbeidsplassene deres. Alle intervjuene varte ca 1 t. og 15 min. Også denne informantgruppen fikk tilsendt informasjonsskriv om mitt mastergradsprosjekt i forkant, og de skrev også under på samtykkeerklæringsskjema før intervjuet begynte. Jeg fulgte i stor grad intervjuguiden, men av og til var det behov for oppklarende spørsmål. Alle informantene hadde mye relevant å formidle i forhold til de ulike spørsmålene, og de var alle engasjerte i forhold til temaet.

4.4.5 Transkribering

Jeg gjennomførte og transkriberte først de fire intervjuene med de synshemmede arbeidstakerne, før jeg gjennomførte og transkriberte de tre intervjuene med

arbeidsgiverne. Et av intervjuene med arbeidsgiverne ble transkribert på bokmål, selv om informanten snakket dialekt. Grunnen til denne avgjørelsen var å ivareta informantens anonymitet. De resterende informantene snakket bokmål. En av de synshemmede informantene ba om å få tilsendt et referat etter intervjuprosessen. I etterkant fikk denne informanten tilsendt hele transkriberingen av intervjuet. I transkriberingen har jeg i størst mulig grad ivaretatt informantenes utsagn. Dette er viktig for å ivareta påliteligheten i forskningsprosjektet (Kvale 1997).

4.4.6 Analysering

Min analysemetode består av en kombinasjon av meningsfortetting og meningskategorisering (Dalen 2004, Kvale 1997). Min bruk av meningsfortetting vil si at jeg forsøkte å trekke ut essensen av det innsamlede datamaterialet. Min bruk av meningskategorisering innebærer at jeg kategoriserte det innsamlede datamaterialet ut fra ulike temaer som kom frem i gjennomlesningen av intervjuene (ibid).

Etter at jeg skrev ut transkripsjonene, begynte jeg å kode materialet på en systematisk måte. Dalen (2004) beskriver dette som en aktuell analytisk fremgangsmåte. Min analyse begynte allerede i gjennomføringen av intervjuene ved at jeg hadde ulike temaer som jeg utarbeidet spørsmål ut fra. Analyseformen jeg valgte å anvende i oppgaven samsvarer med det overordnede hermeneutiske perspektivet. Et eksempel på dette kan beskrives ved at analysen og tolkningen av de ulike funnene i min undersøkelse ble gjort i lys av helheten og omvendt. Mine problemstilling var hele tiden styrende for bearbeidingen av datamaterialet.

4.4.7 Verifisering

Kvale (1997) definerer verifisering som en fellesbetegnelse for reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Spørsmål om grad av gyldighet og pålitelighet i forhold til forskningsresultater har betydning både innenfor kvalitativ og kvantitativ forskning.

Det har imidlertid noe ulik betydning innenfor de to ulike vitenskapsteoretiske retningene. Innenfor kvantitativ forskning blir oppfatningen om hva som er sanne, gyldige og pålitelige resultater objektivt vurdert, mens den subjektive vurderingen vil være større innenfor kvalitativ forskning.

Det har innen den kvalitative forskningen vært veldig omdiskutert om man kan anvende Kvales (1997) tre begreper i forhold til verifisering; validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. I mitt mastergradsprosjekt anvender jeg likevel denne begrepsinndelingen til Kvale (1997). Jeg vil imidlertid også referere til Dalen (2004) og Maxwell (1992) i forhold til de ulike kriteriene for validitet, fordi validitetskriteriene deres kan utfylle Kvale sine kriterier.

4.4.7.1 Validitet

Begrepet validitet anvendes både innenfor kvalitativ og kvantitativ forskning. En kritikk som har vært reist, er at de ulike validitetskriteriene har rettet seg mer mot kvantitativ forskning enn kvalitativ forskning, at de har tatt utgangspunkt i hypoteser som kan verifiseres og falsifiseres (Dalen 2004, Kvale 1997). Begrepet validitet handler om hvor gyldige resultatene er (ibid). I følge Maxwell (1992) finnes det ulike validitetskriterier som anvendes innenfor den kvalitative forskningen; deskriptiv validitet, tolkningsvaliditet, teoretisk validitet, samt generaliserings- og evalueringsvaliditet.

Deskriptiv validitet handler om å beskrive så presist som mulig hvordan data er samlet inn og hva slags data man har samlet inn. Det omfatter hele prosessen, fra selve intervjusituasjonen ved hjelp av lydbåndopptak og transkribering til presentasjonen av det endelige resultatet. På den måten kvalitetssikres forskningen min ved at jeg tydelig redegjør for hvordan datainnsamlingen er gjennomført og lagt til rette for en god analyse og tolkning (Maxwell 1992). Dette har jeg ivaretatt ved å transkribere datamaterialet så presist som mulig i møte med informantenes utsagn.

Tolkningsvaliditeten i min undersøkelse omhandler at jeg har forstått den bakenforliggende meningen i det som informantene formidlet. I forhold til

tolkningsvaliditeten var det også viktig hvordan jeg operasjonaliserte begrepene som ble anvendt i intervjuet. Dette er et sentralt mål for å unngå at jeg som forsker skal misforstå informantenes uttalelser. Med operasjonalisering menes at en i størst mulig grad konkretiserer begrepene en anvender. Innledningsvis valgte jeg å operasjonalisere begrepene (suksess)faktorer og synshemmede, siden de er sentrale i min problemstilling. En slik operasjonalisering kan ha styrket tolkningsvaliditeten i oppgaven min. Den kan ha blitt styrket ved at jeg søkte etter indre sammenhenger i datamaterialet og ved at jeg tolket enkeltutsagn i lys av helheten (Maxwell 1992). Leseren vil få en teoretisk forståelse av temaene studien omhandler ved at det redegjøres tydelig for sammenhenger i datamaterialet.

Tykke beskrivelser er relevante i kvalitative studier (Dalen 2004, Maxwell 1992). I mitt mastergradsprosjekt var også anvendelse av tykke beskrivelser sentralt, fordi det hadde som hensikt å styrke validiteten. Tykke beskrivelser omfatter utdypende bruk av sitater fra informantene, og inneholder både fortolkninger og beskrivelser av det aktuelle fenomenet som utforskes. Et annet validitetskriterium innenfor den kvalitative forskningen er generaliserings- og evalueringsvaliditet (Maxwell 1992). Generaliseringsvaliditet vil bli redegjort for og beskrevet i et senere avsnitt i metodekapitlet.

4.4.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om hvor pålitelige og konsistente funnene er i en undersøkelse (Befring 2007, Kvale 2004). Reliabilitet i en kvalitativ intervjustudie omfatter alle stadiene i intervjuprosessen (ibid). Reliabiliteten i min studie kan ha blitt styrket for eksempel av at jeg stilte åpne spørsmål og ved at jeg i størst mulig grad ivaretok informantenes uttalelser i transkriberingen. Den kan også ha blitt styrket av at jeg nøye redegjorde for analyseprosessen (Kvale 1997). Det at intervjuene ble gjennomført i et lokale hvor jeg som forsker og informant ikke ble forstyrret av andre utenforliggende faktorer vil kunne ha hatt samme effekt. Videre vil reliabiliteten kunne ha blitt styrket av at jeg som forsker lyttet aktivt til det informantene hadde å formidle, og ved at jeg unngikk avbrytelser. Reliabiliteten vil kunne ha blitt svekket

ved at jeg som forsker selv er synshemmet. Dersom en annen forsker uten en slik egenskap hadde gjennomført intervjuene, ville en kunne ha fått andre svar på spørsmålene. Det at jeg selv har en synshemming kan ha hatt innvirkning på svarene informantene ga.

4.4.7.3 Generaliserbarhet

Vitenskapelig kunnskap krever generaliserbarhet (Kvale 1997). Generaliserbarhet er imidlertid ofte knyttet til den kvantitative forskningen, hvor utvalgene er store. Ved anvendelse av et kvalitativt design er utvalget relativt lite, noe som kan ha vært med på å svekke representativiteten i min studie. I kvalitativ forskning må man se på generaliserbarheten på en annen måte, ved at man må se på ethvert fenomen som unikt (Kvale 1997). Dersom funnene har overføringsverdi til andre grupper enn det aktuelle utvalget, kan de også innenfor den kvalitative forskningen vurderes som generaliserbare (Borg, Gall & Gall 2003). Jeg vil anta at noen av funnene i min intervjuundersøkelse vil kunne gjenkjennes av andre og dermed betraktes som generaliserbare. I min studie var det mest interessante for øvrig om mine funn kunne overføres til enkeltindivider og mindre grupper.

4.4.8 Rapportering

Rapportering står sentralt i en intervjusituasjon, fordi det handler om kommunikasjon mellom leseren og teksten (Kvale 1997). Det er det syvende og siste stadiet i Kvales modell. I en vitenskapelig forskningsrapport stilles det vitenskapelige krav til fremstillingen av funnene. Rapporten skal samsvare med etiske retningslinjer vedrørende for eksempel informert samtykke og fortrolighet (ibid). I min studie har de vitenskapelige kravene blitt ivaretatt i forhold til anonymitet og fortrolighet. Det vil si at jeg har valgt å nummerere informantene med ulike tall og at jeg overholdt taushetsplikten jeg har. Et annet vitenskapelig krav var at rapporten skulle være oversiktlig og strukturert etter bestemte regler, og tydeliggjøre hele

forskningsprosessen, slik at leseren kan vurdere kvaliteten på arbeidet (Kvale 1997). Dette har jeg blant annet forsøkt å ivareta ved hjelp av Kvales modell.

4.5 Etiske refleksjoner

Innenfor det kvalitative intervjuet er forskerens rolle sentral i alle de ulike trinnene av intervjuprosessen (Dalen 2004, Kvale 1997). I mitt mastergradsstudium fikk informantene både muntlig og skriftlig informasjon angående samtykkeerklæringsskjemaet. Det er viktig at den informasjonen som gis informantene angående samtykkeerklæring er forståelig, og at man som forsker forsikrer seg om at informasjonen er forstått. Det er videre viktig å informere om at samtykket er fritt. Dette innebærer at informanten når som helst kan trekke seg ut av prosjektet, uten noen begrunnelse, og at informantene kan si nei til å delta i forskningsprosjektet (Norsk Forskningskomité 2006). Informantene ble også informert i forkant om at jeg som forsker var underlagt taushetsplikt, og at den informasjonen som de ga ville bli anonymisert.

Mitt mastergradsprosjekt ble meldt inn til Norsk Datavitenskapelig Samfunnstjeneste (NSD) innen tidsfristen. Konesjonsplikten innebar at jeg skulle slette alle båndopptak ved ferdigstillelse av prosjektet, for å ivareta informantenes anonymitet og sikkerhet (NSD). Min informantgruppe var relativt liten og dermed mulig identifiserbar. Av hensyn til informantenes krav på anonymitet, ble identifiserbare sitater utelatt. For å ivareta anonymiteten, ble også navn på personer, stedsnavn, samt utdannings- og yrkesopplysninger utelatt. Videre ble båndopptakene oppbevart på en forsvarlig måte slik at andre ikke skulle få tilgang til dataene.

Siden jeg forsker på et tema jeg til en viss grad selv er berørt av, blir det ekstra viktig at jeg er bevisst på og mestrer balansen mellom distanse og nærhet til informantene i hele forskningsprosessen (Dalen 2004, Holter 1996). I en intervjusituasjon vil det oppstå nærhet og intersubjektivitet mellom forsker og informant, fordi man er i en

dialog med informanten (Dalen 2004). En intervjuprosess styres i utgangspunktet av maktasymmetri (Kvale 1997). Dette vil si at forskeren stiller spørsmål som han eller hun ønsker å få besvart via utarbeidelse av intervjuguidene. Informantene svarer så på de aktuelle spørsmålene, og det er på den måten i utgangspunktet ingen vanlig dialog mellom likeverdige samtalepartnere (Kvale 1997). Det er likevel viktig at det kan åpnes opp for en dialog dersom noen av spørsmålene trenger utdypning, og dersom informantene har relevante innspill til temaet.

I en intervjusituasjon kan en miste relevant informasjon dersom en ikke åpner opp for en viss grad av nærhet og dialog. I gjennomføringen av mine intervjuer forsøkte jeg som forsker å ha en viss balanse mellom nærhet og distanse. Distansen forsøkte jeg å ivareta ved at jeg i størst mulig grad holdt meg til de ulike temaene i intervjuguiden i hvert enkelt intervju. Dette var i et tilfelle noe utfordrende, fordi informanten spurte om hva jeg som forsker mente om en aktuell spørsmålsstilling. Dette opplevde jeg som et etisk dilemma. En annen etisk utfordring var at jeg som privatperson har noe erfaring i forhold til temaet, siden jeg selv er synshemmet. Dalen (2004) påpeker at enkelte forskere innenfor spesialpedagogikk har egne erfaringer i forhold til det forskningsfeltet som utforskes. En utfordring ble da at jeg som synshemmet privatperson måtte distansere meg fra mine egne erfaringer for å kunne opptre som en profesjonell og distansert forsker. En etisk utfordring i kvalitative intervjuer kan være at det oppstår solidaritet og overidentifisering med intervjupersonen. Dette er spesielt viktig når man forsker på noe man selv har erfaringer med (Dalen 2004). Selv om jeg til en viss grad er berørt av temaet, tror jeg ikke det har oppstått noen overidentifisering med informantene i mitt forskningsprosjekt. Grunnen til det er at jeg lyttet aktivt til det som informantene formidlet og distanserte meg fra mine egne oppfatninger rundt temaet. En annen grunn til at jeg ikke tror det har oppstått noen overidentifisering med informantene er at jeg ikke selv har negative erfaringer fra arbeidslivet.

Kapittel 5. Resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene fra mine to valgte informantgrupper, altså de synshemmede arbeidstakerne og arbeidsgiverne som har ansatt en eller flere synshemmede arbeidstakere. Som beskrevet i metodekapitlet, bestod informantgruppene av fire synshemmede arbeidstakere og tre arbeidsgivere. Jeg vil presentere resultatene mine fra intervjuundersøkelsen i 3 ulike underkapitler. Det første underkapitlet omhandler resultater i forhold til hva som kan føre til at synshemmede *kommer ut i* et ordinært lønnet arbeid. I dette underkapitlet er det bare resultater fra de synshemmede arbeidstakerne som blir presentert. I det andre underkapitlet; hva som kan føre til at synshemmede forblir i et ordinært lønnet arbeid, vil også bare resultater fra de synshemmede arbeidstakerne bli presentert. Til slutt i dette kapitlet vil resultater fra de tre arbeidsgiverne, som også deltok i undersøkelsen, bli presentert. I det siste underkapitlet vil jeg presentere resultater fra arbeidsgiverne i forhold til hva som kan føre til at de velger å ansette synshemmede arbeidstakere.

Først vil jeg imidlertid presentere informantenes både (de synshemmede) arbeidstakernes og arbeidsgivernes vurderinger av Flavik sine 5 tidligere beskrevne myter, men med hovedfokus på synshemmede (jfr. kap. 1).

5.1 Myter

De 5 mytene til Flavik (2007) om holdninger til funksjonshemmede (avgrenset til synshemmede) i arbeidslivet, ble besvart av begge mine informantgrupper. De ble altså både vurdert av de fire synshemmede arbeidstakerne og de tre arbeidsgiverne som har ansatt en eller flere synshemmede arbeidstakere. Resultatene som blir presentert i forhold til mytene er arbeidstakernes oppfatninger om hva de tror arbeidsgivere tenker om synshemmede arbeidstakere og hvilke oppfatninger arbeidsgivere faktisk har om synshemmede arbeidstakere. Informantene ble bedt om

å vurdere mytene på en skala fra 1 til 5, hvor 1) er svært uenig, 2) er uenig, 3) har ingen oppfatning, 4) er enig, og 5) er svært enig.

Myte 1) er: Synshemmede er en ensartet gruppe

Tre av de synshemmede arbeidstakerne svarte at de tror arbeidsgivere mener at synshemmede er en ensartet gruppe, mens en av arbeidstakerne ikke har noen oppfatning om denne myten. Alle de tre arbeidsgiverne som har vurdert myten, svarte at de er svært uenig i denne myten. Arbeidsgiverne i undersøkelsen har altså ingen oppfatning om at synshemmede er en ensartet gruppe. Oppsummert viser resultatene i forhold til myte 1) altså at arbeidsgiverne og de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg har ulike oppfatninger om denne myten.

Myte 2) Synshemmede er kostbare arbeidstakere

Arbeidstaker 1) og 3) av de synshemmede arbeidstakerne har svart at de er enige i myten om at arbeidsgivere tror at synshemmede er kostbare arbeidstakere:

”Ja, hva arbeidsgivere tenker om det, jeg vil vel svare at de tror det. Det er det de tenker før de vet noe.”

Arbeidstaker 2) konkluderer derimot med at hun er uenig i forhold til denne myten, og sier: *”Jeg tror ikke vi skal være så opptatt av mytene.”* Arbeidstaker 4) har ingen oppfatning om myten om at arbeidsgivere mener at synshemmede er kostbare arbeidstakere. Alle de tre arbeidsgiverne har svart at de er svært uenige i denne myten. Oppsummert tror (to) av de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg at arbeidsgivere mener at synshemmede er kostbare arbeidstakere, mens alle arbeidsgiver-informantene i utvalget er svært uenige i denne myten.

Myte 3) Synshemmede er mindre effektive (enn seende).

Arbeidstaker 1), 3) og 4) av de synshemmede arbeidstakerne er enig i myten om at arbeidsgivere mener at synshemmede er mindre effektive enn seende:

”Det vil jeg tro at arbeidsgivere tror”

De tre arbeidsgiverne har svart at de er svært uenige i myten om at arbeidsgivere har en oppfatning om at synshemmede arbeidstakere er mindre effektive enn seende. Oppsummert tror tre av fire av de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg at arbeidsgivere mener at synshemmede er mindre effektive enn seende, mens alle arbeidsgiver-informantene i utvalget er svært uenige i denne oppfatningen.

Myte 4) Synshemmede har stort sykefravær

Resultatene viser at arbeidstaker 1) og 3) var uenige i myten om at arbeidsgivere mener at synshemmede arbeidstakere har stort sykefravær, mens informant 2) og 4) uttrykte at de ikke har noen oppfatning om denne myten. Alle de tre arbeidsgiver-informantene oppgir at de er svært uenig i denne myten. Arbeidsgiverne mente, som to av de synshemmede arbeidstakerne, at synshemmede ikke har et stort sykefravær. Oppsummert formidlet alle arbeidsgiver-informantene og halvparten av de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg at de er svært uenige i oppfatningen om at arbeidsgivere mener at synshemmede har stort sykefravær.

Myte 5) Synshemmede vil ikke jobbe

Når det gjelder de synshemmede arbeidstakerne, svarte informant 1) og 4) at de er uenig i myten om at arbeidsgivere mener at synshemmede ikke vil jobbe:

”Den tror jeg heller ikke noe på, vil si svært uenig, altså.”

Informant 2) og 3) av de synshemmede arbeidstakerne svarte at de er enige i at arbeidsgivere mener at synshemmede arbeidstakere ikke vil jobbe:

”Det tror jeg faktisk noen tenker. [...] så da er jeg vel enig i det da.”

”Det vil jeg si 4 på, for jeg tror på en måte de ikke blir regnet med”

Alle de tre arbeidsgiver-informantene svarte at de er svært uenige i denne myten. Oppsummert er oppfatningen blant arbeidstakerne delt når det gjelder myten om at arbeidsgiverne mener at synshemmede ikke vil jobbe. Når det gjelder arbeidsgiverne, er det ingen av dem som tror på myten om at arbeidsgivere mener at synshemmede ikke vil jobbe.

5.2 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid

Resultatene som nå vil bli presentert omhandler de synshemmede arbeidstakernes oppfatninger om hvilke (suksess)faktorer som kan være sentrale for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid.

5.2.1 Ansettelsesforløpet

Resultatene viser at tre av de fire synshemmede informantene fikk innpass på arbeidsmarkedet ved å ha søkt på den utlyste stillingen. En av de synshemmede informantene fikk innpass på arbeidsmarkedet ved hjelp av tiltak fra NAV arbeid, nærmere bestemt ved hjelp av yrkesrettet atføring. To av informantene valgte å skjule synshemningen sin på intervju tidspunktet. Informantene var sterkt svaksynte på intervju tidspunktet og svaksynte når de fikk innpass på arbeidsmarkedet. De hadde altså mistet syn siden ansettelsestidspunktet.

Arbeidstaker 1) uttrykte dette på følgende måte:

”Nå er det ganske lenge siden jeg ble ansatt, men på det tidspunktet, da jeg søkte, så var jeg svaksynt, det ble aldri spurt om mitt syn i intervjuet, jeg la ikke vekt på å si noe om det heller, fordi eh, jeg mente at jeg ville klare den jobben greit med det synet jeg hadde, så det ble da lagt vekk på kompetanse [...]”.

Arbeidstaker 1) formidlet videre at det er viktig å være mer forberedt på jobbintervjuet og markedsføre seg i forhold til hva de kan bidra med:

”Når de skal ut å søke jobb, tror jeg at en synshemmet bør være langt mer forberedt på intervjuet og forberede seg på de spørsmålene som kommer, på en måte, det kreves mer markedsføring av en synshemmet.”

Arbeidstaker 3) uttrykte det slik:

”Det var kompetanse, for jeg skjulte’n (synshemningen) totalt, så [...] den kom aldri opp”

I forhold til spørsmålet om var det kvalifikasjoner eller synshemningen som ble mest fokusert på i intervjusituasjonen, påpekte alle de fire synshemmede arbeidstakerne at det var kvalifikasjoner, ikke synshemningen, som fikk mest fokus:

”Også må man ikke fokusere på synshemningen sin. Å, søren, jeg kan ikke det og det, og det er fordi du ikke har gjort det og det for meg. Man må glemme den (synshemningen).” (informant 2)

”Det var mest faglige kvalifikasjoner, men det er klart også noen praktiske spørsmål knyttet til det å ikke se, fordi de færreste arbeidsgivere kan noe om det. [...] Så, men helt klart mest på fag. [...] og sånn som det er alltid en diskusjon i synshemmamiljøet; ”Skal man skrive at man er synshemma eller ikke i søknaden og alt det der?” Jeg har aldri skrevet det, men jeg har heller forberedt meg når jeg skulle på intervju, fordi de fleste venter jo ikke å møte en synshemmet [...] og det vet jeg, sånn at jeg kan svare på spørsmål” (informant 4)

Oppsummert formidlet alle de synshemmede arbeidstakerne at en (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i arbeid kan være at man fokuserer mer på kvalifikasjoner fremfor synshemningen i intervjusituasjonen.

5.2.2 Selvstendighet og selvinnsikt i forhold til behov for tilrettelegging

Når det gjelder spørsmålet om hvilke faktorer som kan være av betydning for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid, svarte de synshemmede arbeidstakerne følgende:

”Når det gjelder det å komme ut i, at når du søker en jobb, så er det viktig at du har alle spørsmålene du vil møte på hvordan du skal klare den jobben, at du vet selv hvordan du løser de tingene eller de utfordringene du får på arbeidsplassen, at du vet løsningene selv. Og at du informerer arbeidsgiver, og også de fordelene med at – for det finnes også fordeler- som man har som synshemmet, det er blant annet PC’en for eksempel, det er et helt greit instrument for synshemmede.” (informant 1)

”[...] også må man si at sånn og sånn må jeg ha det. Man må vite selv hvordan man vil ha det. Det er jo vanskelig når man ikke har vært i jobb før, men jeg prøvde jeg å tenke på forhånd: ”Hvordan skal jeg tilrettelegge min arbeidsplass?”, tenkte jeg. For det faktisk det jeg tror man må gjøre. Man må selv tilrettelegge sin egen arbeidsplass. Ellers tror jeg ikke det går. [...]” (informant 2)

Arbeidstaker 2), 3) og 4) mente at en viktig (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i arbeidslivet er at synshemmede har sterk innsatsvilje, selvstendighet og selvinnsikt i forhold til det å være synshemmet og hvilke behov den enkelte har:

”Det at jeg bare stod på og stod på og ville selv. Jeg er liksom litt masete i starten. Hvis det er noe jeg vil, så prøver jeg å ta kontakt med dem det gjelder, hvordan er det og blir det og blir det noe mulighet for meg? Jeg er veldig sånn, har veldig stå-på-vilje. Jeg er nok litt utålmodig. Men jeg er jo i jobb da, så det har jo gått bra. [...] Så jeg visste veldig godt hvordan jeg ville ha det og hva jeg kunne gjøre.” (informant 2)

”For å komme ut i arbeid så må man ha en sterk egenvilje og innsatsvilje for å få dette til, for det er ekstra belastning å være synshemma i arbeidslivet. [...] Men jeg tror både bevisstheten, selvinnsikten og drivkraften og også det å tørre å ta utfordringer er viktig [...] . Du må på en måte ha kontroll på alt det som innebærer synshemming ”[...] for å på en måte få den siste viljen til å gå løpet, altså det å klare deg sjøl altså. [...] oppveksten min, og at jeg hadde da opplevd selv at jeg hadde mye å bidra med. For det gav meg også selvtillit til at det er faktisk bruk for meg i samfunnet, før jeg gikk i gang med å gå ut å søke jobb. Den hadde jeg klart for meg, at jeg hadde noe der ute å gjøre.” (informant 3)

”[...] men her, i forhold til synshemmede, så er det mange andre også som ofte mener noe, og hvis det er i forhold til yrkesrettet atferd, så altså, det er mange som ønsker å legge føringer, og som sagt litt sånn i begrensende form, og vet du hva du vil da, så tenker jeg at da kan du komme, om ikke så langt du vil, så nesten. Og det tror jeg trengs. Og det trengs mot” (informant 4)

Oppsummert formidlet alle de synshemmede arbeidstakerne at en viktig (suksess)faktor som kan føre til at synshemmede kommer ut i arbeidslivet kan være at de synshemmede har selvinnsikt og er bevisst og tydelig på hvilke tilretteleggingsbehov de har. Arbeidstakerne ga på ulike måter uttrykk for et syn på at man må være selvstendig og ta kontrollen selv i forhold til behovet for tilrettelegging, fordi arbeidsgivere ofte ikke vet hvilke behov den enkelte har. I tillegg ble ”stå-på-vilje” og selvstendighet fremhevet som en mulig (suksess)faktor.

5.2.3 Fokus på ressurser og muligheter

På spørsmålet om hvilke faktorer som kan være sentrale for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid, svarte arbeidstaker 1), 3) og 4) at arbeidsgivere bør få økt informasjon om synshemmedes ressurser og muligheter:

”Og da selvfølgelig sånne kampanjer som Blindeforbundet er med på markedsføre, det at synshemmede er en stor ressurs og de blir ikke brukt. Hva kan den synshemmede gjøre? Det bør det være mer fokus på, hva er det som går greit, slik at arbeidsgiver også er klar over hva

en synshemmet kan utrette. Da kan det jo hende at man tar sjansen på å ansette en synshemmet.” (informant 1)

”[...] du trenger en del mestringsopplevelser, du trenger å få en del ansvar og du må bli regna med og føle at du faktisk har en ressurs i deg som folk er avhengig av rundt deg [...]” (informant 3)

”Jeg tenker at du må ha, kjenne etter og finne ut hva har jeg lyst til å jobbe med og er det her gjennomførbart [...] og hvis man tenker at det er rimelig innenfor rimelighetens grenser, så synes jeg man skal gå for det. [...] Men igjen tenker jeg at det å faktisk å ha fått en god start og få begynt å jobbe, det gjør det mye lettere for andre å se hva du kan. Også må du våge” (informant 4)

Oppsummert er alle de fire arbeidstakerne opptatt av at det er viktig å fokusere på de synshemmedes muligheter og ressurser fremfor begrensninger, og at det kan være en mulig (suksess)faktor for å komme ut i et ordinært lønnet arbeid.

5.2.4 Ulike tiltak og ordninger fra NAV

De synshemmede arbeidstakerne har ulike oppfatninger på spørsmålet om hvilke ulike ordninger fra NAV de synshemmede arbeidstakerne tror kan være suksessbringende. Informant 3) mente at ulike tiltak fra NAV kan ha en positiv innvirkning over en kortere periode, mens informant 2) har liten tro på at slike tiltak kan være suksessbringende.

”Det er viktig å være som de andre, for har du masse ordninger, så kanskje de driver rovdrift på deg. Jeg har hørt om en som ikke fikk ferie, fordi hun gikk på tiltak. Fikk ikke de samme rettighetene. [...], men fikk det ikke. For de andre visste at hun ikke hadde ordinær lønn, så da, og det er viktig å være en del av de andre. Tilleggsordninger. Men selvfølgelig kanskje en bitteliten stund.” (informant 2)

På spørsmålet om hva NAV kan bidra med, svarte informant 3) følgende:

”NAV må være mye flinkere til å informere bedrifter om muligheter i forhold til synshemma [...] Man kan ikke se synshemmede som en gruppe. Det er individuelle forskjeller hele veien, og jeg savner at NAV hadde jobba mye mer individuelt enn de gjør i forhold til gruppetankegangen. Det er jo effektivt (gruppetankegangen) da. [...] For å komme ut i arbeid, så tror jeg at man må ha en del forskjellige støtteordninger som avtrappes over tid, eller opprettholdes, men her må det være individuelle behov som må ligge til grunn for alt det der. [...]. Det er også greit å kjenne på det at man faktisk leverer ett resultat sjøl også. Det er viktig for å holde motivasjonen oppe.

Informant 1) påpekte at en (suksess)faktor kan være tilrettelegging av teknisk utstyr på arbeidsplassen. Informanten uttrykte videre at NAV Hjelpemiddelsentral må være mer effektive i forhold til sin hjelpemiddelformidling:

”Gjennom NAV har du jo Hjelpemiddelsentralen, og man kan komme raskt ut når man trenger utstyr og tilrettelegging. [...]. Og at de også kan komme til en arbeidsplass å tilrettelegge. Samtidig må de være flinkere til å informere arbeidsgivere om tilretteleggings tiltak som de står for, slik at arbeidsgiver vet at det ikke koster så mye å ha... de må være mer aktive og kjappere i vendingen. Og være mer på arbeidsplassene. Fortelle litt om seg selv og hva de kan bidra med.”

Oppsummert mente to av de synshemmede arbeidstakerne at ulike tiltak fra NAV Lokal (her; arbeid) og også NAV Hjelpemiddelsentral kan være en (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i et arbeid. Eksempler på slike tiltak som disse informantene formidler er tilrettelegging av teknisk utstyr på arbeidsplassen, raskere hjelpemiddelformidling fra Hjelpemiddelsentralen og mer fokus på individuelle behov. De to andre arbeidstakerne hadde ingen entydig og konkret oppfatning om hvilke tiltak NAV kunne bidra med.

5.2.5 Politiske virkemidler

Andre (suksess)faktorer som ble nevnt var en del konkrete forslag på det overordnede plan. Dette ga både arbeidstaker 1) og 3) uttrykk for. Arbeidstaker 1) mener at bedrifter bør forplikte seg til å rekruttere synshemmede ved at synshemmede og andre med funksjonshemninger oppfordres i stillingsannonser til å søke stillingen:

”En arbeidsgiver vil vegre seg for å ansette noen som har et handicap, for dette går jo på økonomi. [...] at man også forplikter seg i en stillingsutlysning å ha den teksten med at man har ett lite fortrinn som handicapet [...] dersom man er like godt kvalifisert [...] En bedre tilrettelegging altså, i hvert fall større bedrifter må forplikte seg til å ta inn synshemmede. [...] Da er det jo IA-avtalen, jeg tenker at den har ikke blitt fulgt opp på det punktet der. Fokuset blir dessverre bare på sykefraværet og lite på de andre punktene, men det bør forpliktes mer, synes jeg da fra politisk hold. [...]

Arbeidstaker 3) uttrykte at kvotering kan være et aktuelt tiltak for å rekruttere synshemmede i arbeidslivet:

”Jeg tror også nå at kvotering kan være en vei å gå for å få i gang et større antall med funksjonsnedsatte grupper, fordi det vil også være viktige bidragskilder [...].”

Oppsummert foreslo de synshemmede arbeidstakerne tiltak på det overordnede plan som: 1) at arbeidsgivere i en stillingsannonse bør oppfordre synshemmede og andre funksjonshemmede til å søke, 2) å sikre bedre og mer konkret oppfølging av IA-avtalen og 3) å innføre radikal kvotering.

5.2.6 Fleksibilitet

Tre av de synshemmede arbeidstakerne (1, 2 og 4) mente at fleksibilitet kan være en viktig (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i arbeidslivet:

”Det er nok viktig med de personlige egenskapene, at man er litti granna fleksibel”(informant 1)

”[...] Å ta ting litt på sparket. Ikke være så... alt er ikke klart fra første dag for en nyansatt heller. [...] Ting ordner seg litt underveis”(informant 2)

”[...] du må kanskje være litt kreativ innimellom og, og noen ganger må du kanskje være villig til å flytte på deg.[...]”(informant 4)

Oppsummert mente de synshemmede arbeidstakerne at en viktig (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i arbeid kan være fleksibilitet.

5.3 (suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede *forblir* i et ordinært lønnet arbeid

Resultatene som nå vil bli presentert handler om hva de synshemmede arbeidstakerne mente kan føre til at synshemmede *forblir* i et ordinært lønnet arbeid.

5.3.1 Opplæring

De synshemmede arbeidstakerne formidlet følgende på spørsmålet om hvilken opplæring de har fått i IKT-systemer og rutiner som arbeidsstedet anvender for at de skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver mest mulig selvstendig:

”Når det gjelder opplæring, så har jeg fått den opplæring jeg trenger. Men jeg har aldri fått spesialtilpassa opplæring. Jeg har gått på den vanlige opplæringen som andre seende gjør, og det har funka veldig greit. Det er bare at jeg har sagt at jeg har en synshemming, så har det blitt tatt veldig hensyn til.” (informant 1)

” Ja, det opplever jeg at jeg har fått, jeg har fått den samme opplæringen som de andre har fått [...] også har jeg gjort mye selv.” (informant 2)

”Jeg har jo egentlig aldri fått noe tilbud om det i forbindelse med verken når jeg stod fram hos tidligere arbeidsgiver som synshemma eller her. Det har på en måte vært mitt ansvar å på en måte både tenke tilrettelegging [...] tilføre meg selv den kompetansen som jeg trenger for å være attraktiv og være en ressurs som kan nyttiggjøres da.” (informant 3)

”Nå har ikke jeg jobbet fullt et halvt år ennå på den jobben jeg er i nå, sånn at –ikke ut i fra lengre ansettelsesforhold enn det, så synes jeg de har vært opptatt av å, ja, ta tak i de som kan det journalsystemet vi bruker og opptatt av å legge forholdene til rette da. Men det er klart at det tar litt tid å komme inn i interne rutiner [...]” (informant 4)

Oppsummert mente de synshemmede arbeidstakerne at opplæring en mulig suksessbringende faktor som kan føre til at synshemmede forblir i et ordinært lønnet arbeid. Det viser seg videre at tre av de synshemmede informantene har fått opplæring i det IKT-systemet som arbeidsstedet deres anvender. Informant 1) og 2) av de synshemmede informantene har fulgt den ordinære IKT-opplæringen og det har fungert greit. En av disse har formidlet til kursholder at han er synshemmet. Informant 3) har måttet tilegne seg relevant IKT-kompetanse selvstendig, da han ikke har fått noen opplæring i dette fra arbeidsstedet sitt. Informant 4) mente at hennes arbeidssted har vært opptatt av å legge forholdene til rette i forhold til IKT-systemer og rutiner.

På spørsmålet om hvem som gjør oppgraderingen av datautstyret, og hvem som gir/ har gitt opplæring i dataprogrammer og tilleggsutstyr, svarte de synshemmede arbeidstakerne følgende:

”Da vil jeg ta tilleggsutstyr. Da hadde jeg en synspedagog som jeg hadde 10 timer. Når det gjelder det andre, så er det da jobben som har gitt opplæring.”
(informant 1)

”Det er meg, det. [...] har aldri vært på noe sånn kurs på Huseby (kompetansesenter for syn) [...] Jeg ordner selv. BoJo (leverandør) kommer jo på 1, 2, 3.” (informant 2)

”Tagarno (leverandør) tar oppdateringer, men opplæringen har jeg fått fra Huseby. Har fått noen sånne enkle brukermanualer som Tagarno har utvikla for meg.” (informant 3)

”[...] Handy Tech, Norge (leverandør) tar noe på det de har, også blir det arbeidsstedet på deres systemer for eksempel, fordi der er det oppgraderinger innimellom og, ja, så det er en kombinasjon. Man må søke om midler til opplæring og man ser sånn stadig når det er noen nye oppdateringer, for eksempel på arbeidsplassen, fra arbeidsgiver, så får det implikasjoner for det tilleggsutstyret jeg har. [...]så man må jo få noen midler til det. [...]” (informant 4)

Oppsummert har tre av de synshemmede arbeidstakerne fått opplæring i dataprogrammer og tilleggsutstyr av tilleggsutstyrets leverandører, mens en har fått noe av opplæringen i bruken av tilleggsutstyret av synspedagog. De synshemmede arbeidstakerne formidlet altså at opplæring i tilleggsprogramvare fra ulike leverandører kan være en (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i et ordinært lønnet arbeid.

Resultatene viser videre at to av de synshemmede informantene, som er blinde, har fått mobilitetsopplæring av en arbeidskollega:

”Jeg lærte av en av mine kolleger. [...] så brukte jeg førerhunden min litt i starten, så fant jeg frem[...] i begynnelsen gikk jeg ofte etter de andre [...]”
(informant 2)

”Der har jeg tatt med meg en kollega, som har tauet meg rundt, så jeg ble kjent [...] for jeg tar alltid en runde med en kollega, sånn at jeg får en oversikt over arbeidsplassen” (informant 4)

”Den opplæringa som jeg fikk i selve hvordan jeg skal bruke hvit stakk og sånn det fikk jeg på Huseby. På arbeidssstedet mitt har jeg gjort det meste selv.”
(informant 3)

Oppsummert har informant 2) og 4) fått mobilitetsopplæring av en arbeidskollega, mens informant 3) har gjort det meste selv i forhold til mobilitetsopplæring. Informant 1) har ikke fått noen mobilitetsopplæring. To av de fire synshemmede arbeidstakerne mente at mobilitetsopplæring kan være en sentral (suksess)faktor for å forbli i et ordinært lønnet arbeid.

5.3.2 Faglig oppdatering

På spørsmålet om de synshemmede informantene har fått mulighet til å delta på kurs eller videreutdanning, kom følgende til uttrykk:

”Tilbud om kurs og opplæring det har jeg fått hele tiden.” (informant 1)

” Nei, det har ingen fått. [...] vi er lei oss for at vi ikke får noe videreutvikling [...]” (informant 2).

”Jeg har ikke hatt noe tilbud om det nei, og i de miljøene som jeg har jobbet så tror jeg aldri det hadde vært noe tema heller nei. Men jeg tror det er ganske store forskjeller ute i næringslivet dersom man tenker litt større type konsern så er de langt villig til å gå mye lengre for å beholde ansatte. [...]” (informant 3)

”Det er mer på enkeltstående kurs, videreutdanning har ikke vært så aktuelt nå foreløpig da, men den muligheten for å være med på kurs er tilstede.”
(informant 4):

Oppsummert har to av de synshemmede arbeidstakerne fått tilbud om å delta på ulike kurs, mens de to andre informantene ikke har fått et slikt tilbud.

Et annet spørsmål under temaet opplæring var hvordan de synshemmede arbeidstakerne tilegner seg eller oppdaterer seg faglig i forhold til kunnskaper av

relevans for informantenes faglige bakgrunn. De synshemmede arbeidstakerne svarte følgende på spørsmålet:

”Gjennom kurs som arbeidsgiver tilbyr. [...] Det meste jeg henter av faglitteratur og det jeg har bruk for, er gjennom internett. Og det går jo greit, siden jeg har syntetisk tale og zoomtekst (forstøringsprogram) som jeg bruker. Så det har gått greit. Eventuelt låne bøker som er lydbøker da.” (informant 1)

”Vi har jo all dokumentasjon på vårt intranett, så jeg får lest all dokumentasjon på PC’en min, i forbindelse med jobben min, kan gå på internett og søke på ting.” (informant 2)

”Det var et supert spørsmål, for jeg fikk jo lydbøker nå på grunn av at jeg valgte å studere[...] I dag finnes det mye på lydbok og da må jeg kjøpe lydbøker fritt på markedet [...] for det er jo ikke noe alternativ, det burde det kanskje ha vært. Det er egenutvikling, der hvor jeg enten da søker utdanning gjennom studietilbud eller bruker de mulighetene jeg har i markedet pr i dag. Blant annet Blindeforbundet har jo masse bøker [...] at jeg bevisst søker seminarer [...] og lærer meg noen nye ting for da må du kaste deg litt ut på dypet.” (informant 3)

”Vi har også tidsskrift [...] også noen ganger så scanner jeg inn bøker eller låner lydbøker hvis det er på studiebiblioteket. Det er ofte gledelig at de har noe, om det ikke er helt oppdatert så, ja, eller at jeg også få lese- og skrivehjelpen til å søke opp artikler og tidsskrift og sånn og scanne inn bøker. [...] Jeg synes at det er et sorgens kapittel at NLB (Norsk Lyd- og Blindeskriftsbibliotek) ikke har kapasitet [...] for det er klart at det kravet som er til samfunnet i dag og til arbeidstakere, så bruker jeg mye mer tid nå å på å scanne og gjøre mye av tilretteleggingen på det selv. Det er klart det blir mindre faglig oppdatering da, så ja, bare det at for eksempel en scanne- og korrekturlesningsbit på NLB ville hjulpet mye for å få korte artikler og ja, så det er et savn.” (informant 4)

Oppsummert formidlet de synshemmede informantene at mulige (suksess)faktorer for at synshemmede skal forbli i ordinært lønnet arbeid kan være: 1) Faglig oppdatering ved hjelp av tilgang til fagartikler og tidsskrift på internett. Dette nevnes av alle de fire synshemmede arbeidstakerne. 2) Mulighet for å låne bøker på Norsk Lyd- og Blindeskriftsbibliotek (NLB). Tre av informantene benytter seg av denne muligheten. 3) Lese- og sekretærhjelp for tilrettelegging av litteratur for faglig oppdatering. To av informantene benytter seg av dette. 4) Deltakelse på kurs og aktiv søken etter utdanning. To av informantene benytter seg av dette.

5.3.3 Trivsel

Resultatene som nå vil bli presentert omhandler temaet trivsel. I forhold til temaet, var det første spørsmålet hvilke arbeidsoppgaver de synshemmede arbeidstakerne synes er meningsfulle i sitt arbeid. De synshemmede arbeidstakerne svarte følgende på dette spørsmålet:

” [...] Jeg kan ikke si at noen arbeidsoppgaver ikke er meningsfulle, synes alt er meningsfullt.” (informant 1)

” Oj, det er det jeg gjør. Snakker med kunder på telefon, det er jo det jeg gjør hele dagen, så, det trives jeg veldig godt med, kundekontakt, det er det jeg vil jobbe med [...] også trives jeg når jeg har” (informant 2)

”[...] Direkte kontakt med mennesker. Når jeg sier direkte kontakt, så er det selvsagt da forskjellig type prosesser som jeg jobber med da, det kan være veiledning, det kan være rekrutteringsarbeid, [...], det kan være motivasjonsarbeid eller holdningsskapende arbeid [...].”(informant 3)

”[...] Å arbeide med brukere. Det er jo det som er hovedoppgaven min også. Det er også ålraigt med andre oppdrag, som litt undervisning, litt grupper, litt veiledning.” (informant 4)

Det neste punktet som også omhandler trivsel er: ”Hvordan trives du generelt på ditt arbeidssted?” Alle de synshemmede arbeidstakerne ble bedt om å vurdere hvor godt de trives på en skala fra 1 til 5, hvor 1 = svært dårlig, 2 = dårlig, 3 = ingen oppfatning, 4 = godt og 5 = svært godt. Alle informantene svarte direkte at de trives svært godt på sitt arbeidssted.

Oppsummert uttrykte alle de synshemmede arbeidstakerne at de trives svært godt og har meningsfulle arbeidsoppgaver på sitt arbeidssted. De synshemmede

arbeidstakerne påpekte altså at trivsel kan være en (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i et ordinært lønnet arbeid.

5.3.4 Sosial deltakelse

Resultatene som i det følgende presenteres omhandler temaet sosial deltakelse. Det første underspørsmålet var hva som må til for at de synshemmede arbeidstakerne skal trives sosialt på sin arbeidsplass, og hva som således kan utgjøre en mulig (suksess)faktor for å forbli i et ordinært lønnet arbeid. De synshemmede arbeidstakerne svarte følgende på dette spørsmålet:

”Jaa, hva som er viktig er jo at du blir respektert, og at du blir behandla likt som andre. Og jeg føler altså at jeg er en del av de andre, jeg føler meg ikke annerledes [...] Jeg er en del av miljøet.” (informant 1)

”Det er å være en av de andre og å bli akseptert. Og ja, være en i gjengen. Rett og slett. Det tror jeg er viktig for alle. Passe på å være som dem, prøve at det ikke skal være noe spesielt og sært med meg.” (informant 2)

”Ja, kan jo si at å ha gode kollegaer, at man får lov til å være synshemma, og at man blir regnet med og ikke blir opplevd som synshemma men som en fagperson.” (informant 3)

”Jo, det er jo at jeg omgås med hyggelige folk, og grunnen til at jeg liker meg så godt der jeg er nå, er at jeg synes de har mye humor og at det er ålright stemning, samtidig som folk er faglig oppdatert. Jeg synes de er både faglig dyktige, men også ydmyke for det de ikke kan, at det er en sånn villighet til å dele faglighet og til å si at når står jeg fast i en sak, kanskje trenger jeg litt innspill [...] det er god kombinasjon for meg i hvert fall.” (informant 4)

Oppsummert vektla informant 1), 2) og 3) å bli akseptert og respektert som en av de andre i det sosiale miljøet som en vesentlig (suksess)faktor. Informant 3) og 4) uttrykte i tillegg at gode kolleger er en annen vesentlig (suksess)faktor for å trives sosialt. Informant 4) formidlet at en vesentlig (suksess)faktor også er faglig oppdaterte kolleger og god stemning på arbeidsplassen.

Neste underpunkt under temaet sosial deltakelse er spørsmålet om hvilke sosiale aktiviteter som informantene deltar på i løpet av en arbeidsdag. På dette spørsmålet svarte de synshemmede arbeidstakerne følgende:

”Det er jo fra kaffe med kolleger, lunsj sammen med kolleger, og vi sitter jo også ganske nært hverandre, så vi skriker over til hverandre fra kontorene våre, så sånn sett så er jeg midt i smørøyet. Det er vel vanlige/ normale [...]” (informant 1)

”Lunsjen. Ler. Har ikke noe annet, har ikke tid. Også selvfølgelig prater vi hvis vi har tid, men, sånn samtale rundt skrivebordet, også er jeg jo med på ting når vi er ute og gjør ting innimellom” (informant 2)

”Vi jobber jo sammen som ett team. Også har vi lunsj. Også er det en kaffekopp i ny og ne [...]..” (informant 3)

”Ja, vi har ikke så mange arenaer utover lunsjen, så vi holder lunsjen ganske hellig, men vi har også et morgenmøte, det er ikke uformelt, men da er ofte litt ting, litt sånn småprat før vi kommer i gang, og det er i hvert fall en hyggelig start på dagen. Også er det informasjon og intern undervisning og sånne ting. Vi har også en lunsj med faglig innhold som er blitt utvidet en gang i uken, og det er jo en hyggelig bit.” (informant 4)

Oppsummert viser det seg at alle de synshemmede arbeidstakerne mener at lunsjen er en viktig sosial aktivitet i løpet av en arbeidsdag. Informant 4) påpekte i tillegg at lunsj med faglig innhold og morgenmøtet er viktige sosiale aktiviteter, mens informant 1) påpekte i tillegg kaffe med kolleger og uformelle samtaler som viktige sosiale arrangementer i løpet av en arbeidsdag.

Det neste underpunktet under temaet sosial deltakelse er hvilke sosiale aktiviteter informantene deltar på som arrangeres i regi av arbeidsstedet. På dette spørsmålet svarte informantene blant annet følgende:

”Ellers har vi jo også en del andre sosiale arrangement som jeg er ganske flittig til å delta på.[...] jeg er jo også med å arrangere dem [...] Det er mange forskjellige, fra julebord til konferanse, det er sånn som vi kaller samarbeidskonferanse, vi bygger det rundt det sosiale, jeg har deltatt tidligere på idrettsarrangement, men stort sett alt som jobben tilbyr [...]” (informant 1)

”Vi var ute og spiste forleden, og det var jeg med på [...] Deltar på det meste som de andre deltar på.” (informant 2)

”Ja julebord, kundemiddager eller kundelunsjer for eksempel, seminarer ja.” (informant 3)

”[...] det står stadig vekk sjokolade, frukt på bordet, og når folk har vært ute og reist, har de med seg litt snop hjem. Det skal ikke så mye til før det er anledning for å ha det hyggelig. Og hvis noen skulle på en sånn evalueringsdag, så ville folk reise bort for å ha det hyggelig sammen, altså, det er folk som trives sammen. [...]. Jeg tror ikke det er så mye arrangert, det er ikke en stor bedrift på den måten.” (informant 4)

Oppsummert viser det seg at informant 1) og 3) mente at julebord er et viktig sosialt arrangement de deltar på i regi av arbeidsplassen. De samme informantene deltar også på konferanser og seminarer i regi av arbeidsplassen og mente dette er viktig. Resultatene samlet sett viser at alle informantene deltar på ulike sosiale arrangementer i regi av arbeidsstedet sitt. De synshemmede arbeidstakerne formidlet altså at ulike sosiale aktiviteter og arrangementer kan være en (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i ordinært lønnet arbeid.

5.3.5 Samarbeid

Resultatene som nå vil bli presentert, omhandler temaet samarbeid som en mulig (suksess)faktor for å forbli i et ordinært lønnet arbeid. Et av de to spørsmålene jeg valgte å presentere til de synshemmede arbeidstakerne under dette temaet var:

”Samarbeider du med kolleger i forhold til å løse faglige utfordringer og arbeidsoppgaver?” På dette spørsmålet svarte informantene følgende:

”Ja, det gjør jeg absolutt, er helt med i den prosessen der.” (informant 1)

”Gjør jo det når vi trenger hverandre [...]” (informant 2)

Informant 3) svarte slik på dette spørsmålet:

”Samarbeider hele tiden [...] samtidig så er vi sterke på forskjellige områder slik at ved å blande litt, kan vi utfylle hverandre veldig godt. [...]”

Informant 4) formidlet at hun samarbeider med sine kollegaer på følgende områder:

”Ja, vi har jo en del samarbeid rundt brukere [...]”

Oppsummert uttrykte alle de synshemmede informantene at de samarbeider med sine kolleger i forhold til å løse faglige utfordringer og arbeidsoppgaver. Informant 3) la til at de kan utfylle hverandre ved at de har ulik faglig bakgrunn. I følge informantene kan altså evnen til å samarbeide med sine kolleger være en sentral (suksess)faktor i forhold til å forbli i et ordinært lønnet arbeid.

Det neste spørsmålet under samarbeid var følgende: ”Kan du gi noen eksempler på arbeidsoppgaver eller faglige settinger hvor det er aktuelt å samarbeide med dine arbeidskolleger?” På dette spørsmålet formidlet informantene følgende:

”[...] jeg sitter i administrasjonen og har personalansvar, og det medfører at jeg må samarbeide med en del mennesker. Jeg sitter også i et sånt tjenestekontor, jeg tar i mot jobber som fordeles på ulike mennesker. Så jeg samarbeider jo med de selvfølgelig om de tingene.” (informant 1)

”Vi samarbeider om ulike oppgaver. Jeg peker på leselista og de peker på skjermen, de glemmer at jeg ikke ser og at de andre leser på skjerm, det er litt morsomt, ja, men se her [...] også samarbeider vi også om kunder [...], det er rett og slett sånn vi samarbeider på en bedrift.” (informant 2)

”[...] en av mine arbeidskollegaer leser sine bøker og forteller meg litt hva står i forbindelse med det, så drøfter vi det faglig og da tar vi det høyt. Og jeg leser mine og tar det høyt for en av mine arbeidskolleger og så utveksler vi erfaringer og sånne ting. Vi jobber veldig mye med den faglige utvekslinga.” (informant 3)

”[...] kolleger som kommer inn sånn i forhold til hvis det er vanskelige saker eller saker hvor det er flere familiemedlemmer[...] det kan være foredrag i forhold til fagrelaterte lunsjer og sånne ting.” (informant 4)

Oppsummert svarte informant 2), 3) og 4) at de samarbeider mye med sine kolleger i forhold til å løse ulike faglige utfordringer. Informant 1) vektla at samarbeidet på hans arbeidssted innebærer samarbeid i forhold til å løse ulike arbeidsoppgaver som handler om hans personalansvar. Informant 2) samarbeider om kunder og andre arbeidsoppgaver. Informant 3) vektla faglig erfaringsutveksling. De synshemmede

arbeidstakerne uttrykte altså at en mulig (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i et ordinært lønnet arbeid kan være evnen til å samarbeide med sine kolleger i forhold til faglige utfordringer.

5.3.6 Lese- og sekretærhjelp

På spørsmålet ”*Kan du gi eksempler på hva du benytter/ skulle ønske å benytte din lese- og sekretærhjelp til for å få utført enkelte arbeidsoppgaver i løpet av en arbeidsdag*”, svarte informant 3) og 4) følgende:

”bruker henne mye i forhold til databasejobbing [...] lese gjennom dokumenter som er kronglete [...] rettlede i forhold til underskrifter og dokumenter [...] bruker henne veldig mye på tekst egentlig ja.” (informant 3)

”Jeg kan gi et eksempel, sånn som hos oss, så har vi et journalsystem og det er ganske funksjonelt også for meg. Men dokumenter som er scannet inn er ikke tilgjengelig for meg. [...] så enten må jeg scanne det inn selv eller så må jeg få noen til å lese det for meg i en fei. [...] så det er et eksempel på å kunne hatt en lesehjelp på jobben som kunne gjort mye sånn, gjort klar ukens nye inntak for eksempel.” (informant 4)”

Oppsummert bruker informant 3) sin lese- og sekretærhjelp mye til å lese ulike dokumenter og databaser, men informant 4) formidlet et behov for en lese- og sekretærhjelp på sitt arbeidssted for å få lest ulike dokumenter. To av de synshemmede arbeidstakerne uttrykte altså at bistand fra lese- og sekretærhjelp kan være en (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i et ordinært lønnet arbeid.

5.4 Faktorer som kan føre til at arbeidsgivere ansetter en eller flere synshemmede arbeidstakere

Under dette punktet vil jeg presentere resultater fra intervjuet med de tre arbeidsgiverne som også deltok i mitt mastergradsprosjekt. De resultatene som nå vil bli presentert, omhandler hvilke faktorer arbeidsgiverne mente hadde betydning for at de ansatte en eller flere synshemmede arbeidstakere.

5.4.1 Utarbeidelse av stillingsannonser:

På spørsmålet: ”Når dere som arbeidsgivere utarbeider stillingsannonser, vektlegger dere da at funksjonshemmede jobbsøkere oppfordres til å søke den aktuelle stillingen?”, svarte arbeidsgiverne følgende:

”[...] Vi har selvfølgelig oppfordring om at man skal søke, og vi har også opplysninger om at vi legger til rette [...] slik at folk skal kunne presentere hva de kan det er det viktigste for oss.” (informant 1)

”Ikke på generelle stillinger [...] Men vi har jo hatt det når det gjelder våre tiltak rettet mot folk med funksjonsvansker, altså vi har jo hatt et prosjekt hvor vi har ansatt hvert fall tre medarbeidere [...] og der har vi jo oppfordret funksjonshemmede til å søke.” (informant 2)

”Ja, det gjør vi. Vi pleier å ha med en formulering [...] Vi pleier å skrive: Ved ellers like kvalifikasjoner, vil personer med funksjonsnedsettelse bli prioritert. Det er sånn standardformulering vi alltid har med.” (informant 3)

Oppsummert viser det seg at alle de tre arbeidsgiverne i sine stillingsannonser oppfordret funksjonshemmede til å søke stillingen.

5.4.2 Holdninger til å ansette synshemmede arbeidstakere

På spørsmålet: ”Dersom du som arbeidsgiver fikk vite i søknaden til en jobbsøker at han/hun er synshemmet, hva tenker du da som arbeidsgiver, vil du allikevel innkalle arbeidssøkeren til jobbintervju?”, svarte arbeidsgiverne følgende:

”Ja, det vil jeg. Det har jeg også gjort. Hvis vedkommende bare skriver at man ser dårlig, så er det litt vagt grunnlag å kalle inn til intervju for. Jeg kaller inn kun [...] kaller altså inn de jeg tror kan være kvalifiserte til intervju.” (informant 1)

”Ja, jeg vil absolutt forhørt meg nærmere om det, men det er avhengig av graden av synshemming. [...] ja, så jeg ville sjekket hvor synshemmet vedkommende var, ja.” (informant 2)

”Altså, det jeg tenker på er jo først og fremst vedkommendes kvalifikasjoner. [...] ja altså, vi ville da ha innkalt en synshemmet til intervju hvis vedkommende var kvalifisert. [...] så har vi også en policy når det gjelder rekrutteringsprosessen at funksjonshemmede som er kvalifiserte, altså som er i søkebunken, skal innkalles til intervju.” (informant 3)

Oppsummert formidlet alle arbeidsgiverne at de ville ha innkalt en synshemmet arbeidssøker til intervju hvis vedkommende var kvalifisert for stillingen, selv om de var åpne om sin synshemning i søknaden.

På spørsmålet: ”Har du som arbeidsgiver før jobbintervjuprosessen sjaltet ut noen med funksjonshemming/synshemming. Dersom dette har blitt gjort, hva er årsaken til det?”, svarte arbeidsgiverne som følger:

”Jeg har sjaltet ut folk med funksjonshemming i intervju. Det er fordi de åpenbart ikke var kvalifiserte. Det hadde ikke noe med funksjonshemmingen å gjøre. [...] kunnskapen til jobben må være der, så er man synshemma, så må man kunne jobben for å få jobben, og hvis man ikke er det, så får man den ikke. [...] sånn må det være for at det skal fungere, det strider ikke mot at man er inkluderende.” (informant 1)

”Jeg kan ikke huske at jeg har gjort det, jeg kan ikke det altså. Men i vanlige utlysninger så har jeg ikke hatt mange som beskriver seg selv som funksjonshemmet heller, jeg har ikke hatt mange søkere så vidt som jeg kan huske.” (informant 2)

”Ja, det kan jo godt hende altså men da er det ut i fra kvalifikasjoner.” (informant 3)

Oppsummert har to av arbeidsgiverne sjaltet ut mennesker med funksjonshemming, men grunnen til dette var manglende kvalifikasjoner og ikke funksjonshemmingen.

På spørsmålet: ”Hva fokuserte du på som fordelaktig ved å ansette en synshemmet arbeidstaker?”, svarte arbeidsgiverne følgende:

”Det er ikke noe fordelaktig å ansette en som ser dårlig, men noen av de erfaringene vedkommende kan ha hatt med seg, de kan jo være fordelaktige.” (informant 1)

”Det er flere fordeler ja [...] eh, du spurte om hva som var fordelene, ja. Hun har jo en type kunnskap som vi andre ikke har. Vi andre kan faktisk ikke gjøre det hun kan [...] altså det vil si, vi kan ikke blindeskrift, vi har ikke all den datakunnskapen som henne, og som gjør at hun kan, hun vet alt om hva som egner seg for ulike typer funksjonshemminger, ikke sant? Hva man kan profitte på å bruke, eh hun kan mye om tilrettelagt utstyr som i det hele tatt som ikke vi kan, hun har en type kompetanse som ikke vi har.” (informant 2)

”Eh, som jeg sa i sted så er utgangspunktet når vi ansetter det er sånne formelle kvalifikasjoner og praksis. [...] i en sånn stilling, så mener jeg at det er, det kan være en sånn tilleggskvalifikasjon. Det å ha en funksjonsnedsettelse selv og vite hvordan det faktisk er å leve med en funksjonsnedsettelse. Å det være seg synshemmede, bevegelseshemming ja, eh, så i den stillingen så tenker jeg at det er en sånn ekstra erfaring ja.” (informant 3)

Oppsummert påpekte alle arbeidsgiverne at det er flere fordeler med å ansette en synshemmet arbeidstaker. Informant 2) nevnte blant annet arbeidstakerens gode datakunnskaper, kunnskap om ulike typer funksjonshemninger og funksjonshemmedes tilretteleggingsbehov. Informant 1) og 3) påpekte at det kan være fordelaktig å ha erfaring og kunnskaper om hvordan det er å ha en synshemning.

5.4.3 Mulige (suksess)faktorer for at arbeidsgivere skal ansette synshemmede arbeidstakere

De tre arbeidsgiverne fikk spørsmål om de hadde noen tanker eller ideer om hva som må til for at flere arbeidsgivere skal ansette synshemmede arbeidstakere.

Arbeidsgiverne formidlet her ulike ideer om hva som må til:

”Ja, for det første tror jeg det hjelper å fortelle om situasjoner der det fungerer bra, så er det jo nok en forsterkende effekt i at jo flere som får jobb jo flere får jobb. Eller så tror jeg at de som er synshemmede og kommer til jobbintervju må forbrede seg på å selge inn at de kan gjøre jobben godt nok. [...] dette om å vite mer om hvordan man kan gjøre jobben som synshemmet, det er noe som det er helt greit å spørre om” (informant 1)

”Mer kunnskap om hva det går ut på, kunnskap om tilrettelegging, universell tilgjengelighet, kunnskapen er sørgelig liten rundt omkring. [...] Det er jo så mye enklere nå enn det var før for teknologien har åpnet veien så totalt.” (informant 2)

”Altså, jeg tenker at dette med å ha erfaringskunnskap om synshemmede arbeidstakere er noe som bidrar til å endre holdninger.” (informant 3)

Oppsummert fokuserer både informant 2) og 3) på at kunnskap om hva synshemmede arbeidstakere kan bidra med i arbeidslivet, kan være en viktig (suksess)faktor for at arbeidsgivere skal ansette synshemmede arbeidstakere. Informant 1) nevner også at det å fremheve positive eksempler med ansettelse av synshemmede arbeidstakere kan ha en positiv effekt. Vedkommende mener videre at synshemmede i mye større grad må markedsføre seg selv og overbevise om at de faktisk kan utføre arbeidsoppgavene på lik linje med andre. Mulige (suksess)faktorer for at arbeidsgivere skal ansette flere arbeidstakere er altså: 1) Kunnskapsformidling om hva synshemmede kan bidra med i arbeidslivet, 2) Synliggjøring av gode eksempler med ansettelse av synshemmede arbeidsgivere og 3) Markedsføring av de synshemmedes ressurser og kompetanse.

På spørsmålet: ”Hva mener dere det offentlige bør bidra med for at det skal bli mer attraktivt å ansette en synshemmet arbeidstaker?”, svarte arbeidsgiverne følgende:

”Kanskje en eller annen informasjonstjeneste. [...] Det er klart at det er ett informasjonsbehov.” (informant 1)

”[...] tungt byråkrati i forhold til Hjelpemiddelsentralen. Det tar så lang tid, og det er så mye skjemaer ikke sant, det tar jo et halvt år, et år å få en tilrettelagt arbeidsplass, altså det kravet man har fra NAV. Det kunne vært raskere saksbehandling, og alle disse skjemaene” (informant 2)

”[...] og jeg tenker at staten som arbeidsgiver har jo hatt et sånn traineeprogram for funksjonshemmede, også for synshemmede. [...] men ideen er god og jeg tenker at den bør utvides, ikke bare til departementene, men alle statlige arbeidsgivere, for det er ganske mange. Også bør [...] man få jobb etterpå, at man ikke bare er der i traineeperioden også er det ut igjen, for jeg tenker det er noe med å så synliggjøre at synshemmede faktisk er i jobb, [...] jeg tror liksom på det der gode eksempelets makt da.” [...] det kan godt hende at som et sånn stimulerings tiltak for å komme inn på arbeidsmarkedet at man kan ha sånn lønnstilskuddsordninger. Men ja, som kan gjøre det litt sånn attraktivt for arbeidsgivere for å få folk inn, men jeg mener at det bør trappes ned og forsvinne etter hvert.” (informant 3)

Oppsummert hadde arbeidsgiverne ulike oppfatninger om hva det offentlige kan bidra med for at det skal bli mer attraktivt å ansette synshemmede arbeidstakere. Informant 2) mener at raskere hjelpemiddelformidling fra NAV og mindre byråkrati er sentralt. Informant 3) vektla betydningen av utvidelse av trainee-programmet og mer forpliktelse i forhold til at synshemmede og andre funksjonshemmede skal få tilbud om fast arbeid etter å ha deltatt på trainee-program. Informant 3) mente også at det at arbeidsgivere får lønnstilskudd fra NAV kan være et aktuelt tilbud over en kortere periode. Raskere hjelpemiddelformidling fra NAV, mindre byråkrati, utvidelse av trainee-programmet og lønnstilskudd over en kortere periode kan altså være sentrale faktorer som gjør det mer attraktivt for arbeidsgivere å ansette synshemmede arbeidstakere. Det kan således utgjøre mulige (suksess)faktorer for at arbeidsgivere skal ansette flere synshemmede arbeidstakere.

Kapittel 6. Oppsummering og drøfting

I dette kapitlet vil jeg først gi en kort oppsummering av mine resultater, presentert i kap. 5. Jeg velger å dele oppsummeringen min i fire: Først vil jeg oppsummere mine resultater (jfr. kap. 5) i forhold til Flavik (2007) sine 5 myter (jfr. kap. 1). Deretter vil jeg gi en oppsummering av hvilke (suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Til slutt vil jeg oppsummere hva som fører til at arbeidsgivere velger å ansette synshemmede arbeidstakere. Med utgangspunkt i denne oppsummeringen vil jeg så drøfte mine resultater (jfr kap. 5) opp mot tidligere forskning (jfr. kap. 2) og problemstillingen. Problemstillingen min er følgende: *Hvilke (suksess)faktorer kan føre til at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid? Hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter arbeidstakere med synshemning?* Til slutt i kapitlet vil jeg komme med noen avsluttende refleksjoner og forslag til videre forskning på det valgte temaet.

6.1 Oppsummering av de 5 mytene

De 5 mytene til Flavik (2007) om holdninger til funksjonshemmede (jfr kap. 1) er i min mastergradsoppgave avgrenset til synshemmede i arbeidslivet. Disse mytene ble vurdert både av de fire synshemmede arbeidstakerne og arbeidsgiverne som har ansatt en eller flere synshemmede arbeidstakere. Arbeidstakerne skulle angi, for hver myte, hva *de tror* arbeidsgivere mener, mens arbeidsgiverne, også for hver myte, skulle angi hva de faktisk mener.

Myte 1: Synshemmede er en ensartet gruppe) Resultatene viser at tre av de synshemmede arbeidstakerne *tror* at arbeidsgivere mener at de er en ensartet gruppe. Alle de tre arbeidsgiverne, som også har vurdert denne myten, *tror* ikke at synshemmede er en ensartet gruppe. *Myte 2: Synshemmede er kostbare arbeidstakere*) Det viser seg at to av de synshemmede arbeidstakerne *tror* at arbeidsgivere mener at synshemmede er kostbare arbeidstakere. De tre arbeidsgiverne

har ingen oppfatning om at synshemmede arbeidstakere er kostbare. *Myte 3: Synshemmede er mindre effektive (enn seende)*) Tre av de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg *tror* at arbeidsgivere mener at synshemmede er mindre effektive enn seende. Ingen av de tre arbeidsgivere tror at synshemmede er mindre effektive enn seende. *Myte 4: Synshemmede har stort sykefravær*) To av de synshemmede arbeidstakerne tror ikke at arbeidsgivere mener at synshemmede har et stort sykefravær. Arbeidsgiverne tror heller ikke at synshemmede har et stort sykefravær. *Myte 5: Synshemmede vil ikke jobbe*) To av de synshemmede arbeidstakerne tror at arbeidsgivere mener at synshemmede ikke vil jobbe. Alle de tre arbeidsgiverne har ingen oppfatning om at synshemmede ikke vil jobbe.

Det viser seg altså oppsummert at det er et stort sprik mellom hva de synshemmede arbeidstakerne *tror at* arbeidsgiverne mener på den ene siden, og på den andre siden hva arbeidsgiverne mener om de synshemmede arbeidstakerne. Unntaket er på myte 4, der arbeidsgiverne og to av arbeidstakerne uttrykte sammenfallende oppfatninger om myten. Dette spriket om hvilke oppfatninger arbeidstakerne og arbeidsgiverne har om de ulike mytene vil bli nærmere utdypet i min drøftning.

6.2 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid

De synshemmede arbeidstakerne nevnte ulike (suksess)faktorer som kan føre til at flere synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid. De synshemmede arbeidstakerne påpekte at følgende faktorer var viktig på det individuelle planet for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid: a) fokus på kvalifikasjoner fremfor synshemningen i et jobbintervju, b) ekstra god forberedelse til jobbintervjuet, c) markedsføring av egne ressurser og muligheter, d) selvstendighet, fleksibilitet, ”stå-på-vilje” og selvinnsikt i forhold til sin synshemning, samt e) tydelighet på hvilke behov for tilrettelegging den enkelte synshemmede har. Disse ulike (suksess)faktorene som de synshemmede arbeidstakerne påpekte var sentrale, kan

altså utgjøre følgende kategorisering; *(Suksess)faktorer som det enkelte individ tilegner seg.*

Videre ble tiltak fra NAV Arbeid og Nav Hjelpemiddelsentral nevnt som mulige suksessbringende faktorer. Disse faktorene var følgende: a) mer effektiv hjelpemiddelformidling fra NAV Hjelpemiddelsentral, b) bedre informasjon om hva NAV Hjelpemiddelsentral kan bidra med i forhold til tilrettelegging på en arbeidsplass, og c) mer fokus på individuelle behov enn gruppetankegangen fra NAV Arbeid. Disse ulike (suksess)faktorene kan altså utgjøre følgende kategorisering; *(Suksess)faktorer fra NAV Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral.*

De synshemmede arbeidstakerne nevnte også mulige (suksess)faktorer på det overordnede politiske planet. (Suksess)faktorene som ble nevnt var følgende: a) større grad av forpliktelse blant bedrifter i stillingsannonsen til å oppfordre funksjonshemmede søkere, b) større grad av forpliktelse for bedrifter i forhold til delmål 2) i IA-Avtalen, c) anvendelse av radikal kvotering. Disse ulike (suksess)faktorene kan altså utgjøre følgende kategorisering; *(Suksess)faktorer på det overordnede politiske planet.*

6.3 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede forblir i et ordinært lønnet arbeid

De synshemmede arbeidstakerne fremhevet flere sentrale (suksess)faktorer for at synshemmede skal få muligheten til å forbli i et ordinært lønnet arbeid. De synshemmede arbeidstakerne påpeker betydningen av: a) tilgang til opplæring i IKT-systemer og rutiner som arbeidsstedet anvender, b) opplæring i tilleggsutstyr som for eksempel leselist for å lese blindeskrift, syntetisk tale og forstørrringsprogrammer og c) Mobilitetsopplæring. Disse ulike (suksess)faktorene kan utgjøre følgende kategorisering; *Opplæring.*

Videre nevnte de synshemmede arbeidstakerne følgende (suksess)faktor: en lese- og sekretærhjelp som kan bistå med tilgang til faglige artikler og dokumenter som er utilgjengelige for synshemmede arbeidstakere, samt bistå med ledsagning. Denne (suksess)faktoren kan utgjøre følgende kategorisering; *lese- og sekretærhjelp*.

De synshemmede arbeidstakerne nevnte også følgende (suksess)faktorer som sentrale for å forbli i et ordinært lønnet arbeid: a) aksept og tilhørighet i det sosiale miljøet på arbeidsplassen, b) mulighet for deltakelse på sosiale aktiviteter som arrangeres av arbeidsstedet, c) mulighet for og evne til å samarbeide med kolleger. Disse ulike (suksess)faktorene kan utgjøre følgende kategorisering; *Sosial deltakelse*.

6.4 Faktorer som kan føre til at arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere

Alle de tre arbeidsgiverne i mitt utvalg oppfordret i sine stillingsannonser funksjonshemmede til å søke. Videre formidlet arbeidsgiverne at de velger å innkalle en synshemmet arbeidstaker til jobbintervju, selv om vedkommende er åpen om sin synshemming i søknaden. Andre faktorer som ble vektlagt for at flere arbeidsgivere skal velge å ansette synshemmede var; a) erfaring om det å være synshemmet, b) gode datakunnskaper og c) betydningen av at arbeidsgivere får kunnskaper om hva synshemmede kan bidra med i arbeidslivet og hvilke ressurser og muligheter de synshemmede har. Disse mulige faktorene som er sentrale for at en arbeidsgiver velger å ansette synshemmede arbeidstakere kan utgjøre følgende kategorisering; *Arbeidsgiveres kunnskaper og holdninger til synshemmede*.

Videre nevnte arbeidsgiverne følgende (suksess)faktorer som det offentlige, for eksempel NAV Hjelpemiddelsentral og NAV Arbeid, kan bidra med: a) arbeidsgiverne uttrykker, i likhet med arbeidstakerne, behov for raskere hjelpemiddelformidling fra NAV Hjelpemiddelsentral, b) en av arbeidsgiverne formidler at trainee-programmet kan være et aktuelt tiltak. Hun fremhevet imidlertid

betydningen av at synshemmede og andre funksjonshemmede får jobb etter deltakelsen på dette programmet, c) lønnstilskudd over en kortere periode blir også foreslått som et mulig tiltak.. Disse ulike (suksess)faktorene kan altså utgjøre følgende kategorisering; *hva det offentlige kan bidra med for at det blir mer attraktivt å ansette en synshemmet arbeidstaker.*

6.5 Drøfting

Jeg vil i dette underkapitlet drøfte mine resultater (jfr. kap. 5 og oppsummeringen som er presentert over) opp mot tidligere presentert teori og forskning (jfr. kap. 2) og problemstillingen. Fokuset er fremdeles funksjonshemmede og arbeid generelt, men med hovedfokus på synshemmede og arbeid. Først vil jeg drøfte oppfatningene til både de synshemmede arbeidstakerne og arbeidsgiverne om de 5 tidligere presenterte mytene (jfr. kap.1, 3 og 5). Deretter vil jeg drøfte mulige (suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Til slutt vil jeg drøfte hva som kan føre til at arbeidsgivere velger å ansette synshemmede arbeidstakere.

6.5.1 Holdninger til synshemmede arbeidstakere

Det viser seg, som presentert i kap. 5 og oppsummeringen over, at det var et stort sprik mellom hva de synshemmede arbeidstakerne tror at arbeidsgiverne mener, og hva arbeidsgiverne mener om synshemmede arbeidstakere. Det tydelige spriket mellom oppfatningene om mytene til de to ulike informantgruppene i min studie kunne kanskje ha blitt noe annerledes dersom arbeidsgivere som ikke hadde ansatt synshemmede arbeidstakere også hadde vært en del av mitt utvalg.

En mulig forklaring på at arbeidsgiverne i mitt utvalg hadde så positive holdninger kan være at de har en positiv grunnholdning til synshemmede arbeidstakere som følge

av at de allerede har ansatt synshemmede arbeidstakere. De kan da ha erfart og fått et inntrykk av at det fungerer godt å ha ansatt en synshemmet arbeidstaker. Dersom utvalget mitt også hadde bestått av arbeidsgivere som ikke har ansatt synshemmede arbeidstakere, kunne resultatene ha blitt preget av større grad av skepsis til å ansette synshemmede arbeidstakere. For som Wolffe og Candela (2002) og Crudden og McBroom (1999) påpeker i sine undersøkelser, kan skeptiske holdninger til synshemmede arbeidstakere utgjøre en barriere for synshemmede i arbeidslivet.

Det er tankevekkende at de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg uttrykte en mer negativ oppfatning om hva de *tror* arbeidsgivere mener om synshemmede arbeidstakere enn det arbeidsgiverne i mitt utvalg gjorde. For alle arbeidsgiverne i mitt utvalg uttrykte positive oppfatninger om synshemmede arbeidstakere. En sentral refleksjon i forlengelse av dette er at de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg kan ha en urealistisk negativ oppfatning om hva arbeidsgivere generelt kan mene om synshemmede arbeidstakere. Golub (2006) påpeker (jfr. kap. 2) betydningen av å arbeide aktivt for å redusere negativt ladede myter om synshemmede arbeidstakere.

I forhold til myte1) *synshemmede er en ensartet gruppe* (jfr. kap. 5 og oppsummeringen presentert over), tror flertallet av de synshemmede arbeidstakerne at arbeidsgivere mener at synshemmede er en ensartet gruppe, mens ingen av arbeidsgiverne mener det. Dette er tankevekkende, blant annet fordi Golub (2006) påpeker at arbeidsgivere oppfordres til å akseptere og verdsette individuelle forskjeller og mangfold i arbeidslivet, med hovedfokus på synshemmede. Mine resultater viser imidlertid at det er arbeidstakerne som tror at arbeidsgivere mener at synshemmede er en ensartet gruppe. I forhold til myte 2) *synshemmede er kostbare arbeidstakere* (jfr. kap. 5 og oppsummeringen presentert over), tror flertallet av de synshemmede arbeidstakerne at arbeidsgiverne mener at de er kostbare arbeidstakere. En årsak til dette kan være at de synshemmede arbeidstakerne har en oppfatning om at arbeidsgiverne mangler relevant kunnskap. De kan for eksempel tro at arbeidsgivere ikke vet at Nav Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral kan bistå i forhold til selve den praktiske tilretteleggingen uten noen merkostnad for arbeidsgivere. I forhold til myte 3) *synshemmede arbeidstakere er mindre effektive (enn seende)* (jfr.

kap. 5 og oppsummeringen presentert over), tror de synshemmede arbeidstakerne at arbeidsgiverne mener det. Arbeidsgiverne i mitt utvalg har ikke en slik oppfatning om at synshemmede arbeidstakere er mindre effektive enn seende. En mulig forklaring på de synshemmedes oppfatning om denne myten kan være at de har en frykt for å være mindre effektive enn seende. I forhold til myte 4) *synshemmede arbeidstakere har et stort sykefravær* (jfr. kap. 5 og oppsummeringen presentert over), tror flertallet av mine informanter (både arbeidsgiverne og arbeidstakerne) ikke på denne myten. I forhold til myte 5) *synshemmede arbeidstakere vil ikke jobbe* (jfr. kap. 5 og oppsummeringen presentert over), tror flertallet av mine informanter (både arbeidsgiverne og arbeidstakerne) ikke på denne myten. To av arbeidstakerne i mitt utvalg tror imidlertid at arbeidsgivere faktisk mener at synshemmede ikke vil jobbe. En mulig forklaring på at arbeidsgiverne ikke tror på denne myten kan være at de har ansatt en synshemmet arbeidstaker og selv har sett at synshemmede er svært motivert for å jobbe.

I mitt utvalg viste det seg at alle arbeidsgiverne uttrykte positive oppfatninger om synshemmede arbeidstakere. De synshemmede arbeidstakerne, på den annen side, hadde i stor grad negative oppfatninger om hva arbeidsgivere mener om synshemmede arbeidstakerne. Dette er interessant å se i lys av oppfordringen til Golub (2006) om at arbeidsgivere må arbeide aktivt med sine holdninger til synshemmede arbeidstakere. Resultatene fra min undersøkelse (jfr. kap. 5 og oppsummeringen presentert over) viser imidlertid at det er *de synshemmede arbeidstakerne* som må jobbe aktivt med sine holdninger. Resultatene mine er interessante vurdert i forhold til min forforståelse om at arbeidsgivere kunne ha en mer negativ oppfatning om synshemmede arbeidstakere enn det som viste seg i mitt utvalg av arbeidsgivere. Igjen vil jeg presisere at resultatet fra min undersøkelse kunne blitt noe annerledes dersom arbeidsgivere som ikke har ansatt synshemmede også var en del av utvalget.

6.5.2 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid

I dette underkapitlet vil jeg drøfte mine resultater i forhold til mulige suksessfaktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid (jfr kap. 5 og oppsummeringen presentert over) og opp mot tidligere presentert teori og forskning (jfr kap. 2) og problemstillingen.

6.5.2.1 Fokus på kvalifikasjoner versus synshemningen i en intervjusituasjon

Alle de fire synshemmede arbeidstakerne mente at en viktig (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid, kan være at arbeidsgivere fokusere mer på kvalifikasjoner enn synshemningen i intervjusituasjonen. Et sentralt moment her er imidlertid hvordan den synshemmede arbeidstakeren skal klare å beholde fokuset på sine kvalifikasjoner dersom arbeidsgiveren i intervjusituasjonen bare eller i stor grad fokuserer på synshemningen. Det er også interessant å reflektere over dette resultatet i lys av Golub (2006) sin oppfordring til arbeidsgivere om å se forbi selve synshemningen til de synshemmede, og i stedet fokusere på deres kvalifikasjoner. Det er viktig at arbeidsgivere i jobbintervjuet fokuserer på den synshemmedes kvalifikasjoner, fordi det er derfor vedkommende har blitt innkalt til intervju. Samtidig må arbeidsgiveren ha mulighet til å stille spørsmål rundt synshemningen. Dette forutsetter at den synshemmede viser åpenhet rundt synshemningen sin:

”Det var mest faglige kvalifikasjoner, men det er klart også noen praktiske spørsmål knyttet til det å ikke se, fordi de færreste arbeidsgivere kan noe om det. [...] Så, men helt klart mest på fag. [...]” (arbeidstaker 4)

6.5.2.2 God forberedelse til jobbintervjuet og markedsføring av egne ressurser og muligheter

På spørsmålet om hva som kan være en viktig (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid, påpekte to av de synshemmede arbeidstakerne og en av arbeidsgiverne betydningen av at den synshemmede arbeidssøkeren i jobbintervjuet markedsfører seg i forhold til hvilke ressurser og muligheter vedkommende har og kan bidra med (jfr. kap. 5). Arbeidstaker 1) og 4) og en av arbeidsgiverne formidlet videre at det er viktig å være mer forberedt på jobbintervjuet enn andre og markedsføre seg i forhold til hva de kan bidra med:

”Når de skal ut å søke jobb, tror jeg at en synshemmet bør være langt mer forberedt på intervjuet og forberede seg på de spørsmålene som kommer, på en måte, det kreves mer markedsføring av en synshemmet.” (arbeidstaker 1)

”[...] men jeg har heller forberedt meg når jeg skulle på intervju, fordi de fleste venter jo ikke å møte en synshemmet [...] og det vet jeg, sånn at jeg kan svare på spørsmål” (arbeidstaker 4)

Dette samsvarer med påpekningen til Asserhøj et.al (2006) og Golub (2006) om at det i et jobbintervju er helt sentralt at den synshemmede arbeidssøkeren er åpen om både sine muligheter, begrensninger og behov knyttet til synshemningen sin (jfr. kap. 2). To av de synshemmede arbeidsgiverne og en av arbeidsgiverne i mitt utvalg mener altså at god forberedelse til jobbintervjuet og markedsføring av hva man kan bidra med i den aktuelle jobben kan være en mulig suksessfaktor for at synshemmede komme ut i et ordinært lønnet arbeid.

6.5.2.3 Individuelle egenskaper og betydningen av tydelighet i forhold til behov for tilrettelegging

Andre (suksess)faktorer de synshemmede påpeker som viktige (jfr. kap. 5 og oppsummeringen presentert over), er; a) betydningen av selvinnsikt i hvilket tilretteleggingsbehov den enkelte har på den enkelte arbeidsplass. Det er helt sentralt

at den synshemmede har selvinnsett i hvilken tilrettelegging han eller hun har på en arbeidsplass, fordi en arbeidsgiver jo ikke har alle kunnskapene om hvilke behov en synshemmet arbeidstaker har. En innvending til dette er på hvilken måte den synshemmede arbeidstakeren skal ha kunnskaper om hvilket tilretteleggingsbehov han eller hun har, siden den synshemmede kanskje ikke vet hva arbeidsoppgavene i forhold til den aktuelle stillingen vil inneholde. I forhold til hvilke behov den enkelte har for tilrettelegging er et spørsmål hva NAV Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral kan bidra med, for eksempel å informere om hvilke mulige tiltak og hjelpemidler som finnes. Dersom den synshemmede imidlertid har innsikt i egne tilretteleggingsbehov, kan dette gi en opplevelse av selvstendighet. En kritisk innvending mot dette igjen er at den synshemmede ikke kan vite hvilke tilbud som finnes og fra arbeidsdag 1 hvilke tilretteleggingsbehov vedkommende har på den aktuelle arbeidsplassen. Som presisert i kap. 2, påpeker Golub (2006) og Wolffe og Candela (2002) at det er sentralt at den synshemmede arbeidssøkeren eller arbeidstakeren selv er bevisst på og fokuserer tydelig på hvilket tilretteleggingsbehov vedkommende har på den aktuelle arbeidsplassen. Asserhøj et.al (2006) påpeker på den annen side ansvaret til arbeidsgivere for å være bevisst og tydelig på hvilke virkemidler og hjelpemidler som finnes og som den synshemmede har krav på. En sentral refleksjon her er om og i hvilken grad arbeidsgivere vet hvilke virkemidler og hjelpemidler som finnes.

6.5.2.4 Ulike tiltak fra NAV Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral

To av de synshemmede og to av arbeidsgiverne uttrykte, som presisert i kap. 5 og over, at ulike tiltak fra NAV Arbeid og NAV Hjelpemiddelsentral kunne være en (suksess)faktor for at synshemmede skulle komme ut i et ordinært lønnet arbeid. Noe av det som ble fremhevet i denne sammenheng var raskere hjelpemiddelformidling uten for mye byråkrati, mer fokus på individuelle behov og lønnstilskudd til arbeidsgivere for en kortere periode. Det er da viktig at slike tiltak ikke vedvarer over en lengre periode, fordi det er viktig at den synshemmede etter hvert får mulighet til å bli en ordinær lønnsinntaker og et selvstendig samfunnsmedlem (St.meld. 40

2002/2003). Det er en fare for at dersom synshemmede blir gående på lønnstilskuddsordninger for lenge, kan de oppleve seg mindre verdsatt enn andre arbeidstakere. Det er interessant at to fra hver av mine informantgrupper formidlet at raskere saksbehandling fra NAV Hjelpemiddelsentral kan utgjøre en mulig (suksess)faktor for at synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid.

6.5.2.5 Tiltak på det overordnede politiske planet

To av de synshemmede arbeidstakerne uttrykte, som presisert i kap. 5 og over, at ulike virkemidler på det overordnede politiske planet kunne være en (suksess)faktor for at synshemmede skulle komme ut i et ordinært lønnet arbeid. Noe av det som ble nevnt her var at arbeidsgivere skulle oppfordre synshemmede til å søke i sine stillingsannonser, mer forpliktelse av delmål 2) i IA-avtalen og anvendelse av radikal kvotering.

Børtnes (2006) (jfr. kap. 2) påpeker at mennesker med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke i stillingsannonser. Et spørsmål her kan være at det i følge Børtnes i mindre grad er vanlig å oppfordre funksjonshemmede til å søke stillingen enn mennesker med minoritetsbakgrunn. Et sentralt spørsmål her er om dette kan ha sammenheng med at arbeidsgivere tror at det å ansette funksjonshemmede (her; synshemmede) blir for kostnadskrevende. Det kan også ha sammenheng med at arbeidsgivere tror at synshemmede er en ensartet gruppe som er mindre effektive enn seende og har et stort sykefravær og/ eller at de ikke vil jobbe. En sentral refleksjon i forhold til at arbeidsgivere kan ha slike oppfatninger er om det kan ha sammenheng med manglende kunnskaper om synshemmedes ressurser og muligheter i arbeidslivet. Kanskje tror mange arbeidsgivere at det krever ekstra tid og ressurser av en selv som arbeidsgiver i en oppstartsperiode. Det er tankevekkende at arbeidsgivere kan være skeptiske til funksjonshemmede arbeidstakere i et samfunn som en ser på som inkluderende. Et interessant spørsmål er hva som må til for at arbeidsgiverne skal få økt forståelse for at funksjonshemmede har like mye å bidra med i et ordinært lønnet arbeid som andre arbeidstakere. Det er imidlertid interessant at ingen av

arbeidsgiverne i mitt utvalg ga uttrykk for slike negative oppfatninger og holdninger til synshemmede.

Undersøkelsene til Skog-Hansen & Svalund (2007) og Dale-Olsen et.al (2005) viser at ulike bedrifter hadde oppnådd bedre resultater på delmål 1) og 3) enn på delmål 2) i IA-avtalen. Det er interessant at en av de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg påpekte betydningen av mer fokus på delmål 2) i IA-avtalen. En annen interessant refleksjon i forhold til resultatene av evalueringsstudier om oppfølgingen av delmål 2) i IA-avtalen er hvorfor det er mindre fokus blant arbeidsgivere på å rekruttere enn på å beholde funksjonshemmede arbeidstakere. Av relevans for min oppgave blir en undring om det at det er mer fokus på å beholde enn på å rekruttere funksjonshemmede (her; synshemmede) kan ha sammenheng med manglende kunnskaper om hva synshemmede kan bidra med i arbeidslivet. En mulig forklaring kan være at arbeidsgiverne har fått økte erfaringsbaserte kunnskaper om at det fungerer godt og ikke er noen merkostnad ved å ha ansatt en person med synshemming eller med en annen funksjonshemming.

Radikal kvotering nevnes også av de synshemmede arbeidstakerne som et mulig tiltak som kan iverksettes på det overordnede politiske planet for at flere synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid. Som nevnt i kap. 2 arbeider Norges Blindforbund på et interessepolitisk plan for å iverksette radikal kvotering i arbeidslivet som et virkemiddel for å rekruttere flere synshemmede (Ruud 2008). En refleksjon rundt radikal kvotering er om dette er tilstrekkelig, eller om det er helt nødvendig at arbeidsgivere også hele tiden må arbeide aktivt med sine kunnskaper om og holdninger til synshemmede.

Økt forpliktelse blant arbeidsgivere til i sine stillingsannonser å oppfordre funksjonshemmede (her; synshemmede) til å søke, økt forpliktelse av arbeidsgivere til å følge opp delmål 2) i IA-Avtalen og anvendelse av radikal kvotering for synshemmede kan oppsummert utgjøre (suksess)faktorer på det overordnede politiske planet.

6.5.3 (Suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid

I dette underkapitlet vil jeg drøfte mine resultater i forhold til mulige suksessfaktorer som kan føre til at synshemmede *forblir i et ordinært lønnet arbeid* (jfr kap. 5 og oppsummeringen presentert over) og opp mot tidligere presentert teori og forskning (jfr kap. 2) og problemstillingen.

6.5.3.1 Opplæring

De synshemmede arbeidstakerne påpeker at en mulig (suksess)faktor for å forbli i et ordinært lønnet arbeid er å få opplæring i arbeidsstedets IKT-systemer og rutiner. I følge arbeidsmiljøloven § 13-5 *skal arbeidsgiver så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling*. Et sentral refleksjon er om arbeidsgivere imøtekommer denne paragrafen i praksis, eller om synshemmede ikke får den samme opplæringen som andre arbeidstakere. Dersom de ikke får den samme opplæringen, vil det være et brudd på denne paragrafen og en diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Det viser seg at tre av de synshemmede arbeidstakerne har fått opplæring i IKT-systemer og rutiner som deres arbeidssted anvender, slik at de synshemmede kan utføre sine arbeidsoppgaver mest mulig selvstendig. I forhold mitt utvalg, kan det altså virke som om denne paragrafen blir fulgt opp i praksis både i forhold til de synshemmede arbeidstakerne og de andre arbeidstakerne på den enkeltes arbeidsplass. Dette er en styrke, fordi da blir de synshemmede arbeidstakerne selvstendige arbeidstakere uten å være avhengig av andre arbeidskolleger for å få utført sine arbeidsoppgaver.

Når det gjelder muligheten for å delta på kurs og videreutdanning, viser det seg at to av de synshemmede arbeidstakerne har fått et slikt tilbud. I forhold til mitt utvalg kan en få inntrykk av at arbeidsgiverne til de synshemmede informantene er mer opptatt av å gi opplæring i arbeidsstedets IKT-systemer og rutiner enn å tilby kurs og

videreutdanning. En undring her er om det ikke er like viktig for å få muligheten for å oppdatere seg faglig både ved å delta på kurs og få mulighet for å ta videreutdanning.

Fuglerud og Solheim (2008) påpeker at det er svært individuelt hvilken opplæring de synshemmede får i tilleggsprogramvare og annet tilleggsutstyr som de synshemmede trenger for å kunne benytte sitt PC-utstyr. Eksempler på slikt tilleggsutstyr er leselist (muligheten til å lese blindeskrift), syntetisk tale og forstøringsprogrammer. Tre av de synshemmede informantene i min undersøkelse har fått opplæring i tilleggsprogramvare av ulike leverandør. Den fjerde informanten har fått opplæring av en synspedagog for å anvende sitt PC-utstyr. Oppsummert viser det seg altså at de synshemmede informantene i min undersøkelse påpekte at opplæring i bruk av tilleggsprogramvare og tilleggsutstyr kan være en mulig (suksess)faktor for å forbli i et ordinært lønnet arbeid.

Et relevant spørsmål i forhold til dette er om omfanget av de synshemmedes tilbud om opplæring avhenger av hvor mye den synshemmede arbeidstakeren selv står på for å få mulighet til å få opplæring i tilleggsprogramvare. For det viser seg, både av teori (Fuglerud & Solheim 2008 og Golub 2006) og mine resultater altså at det er svært individuelt hvilken grad av og type den synshemmede arbeidstakeren får tilbud om når det gjelder tilleggsprogramvare og tilleggsutstyr. Til tross for ulik grad av og type opplæring, er det ekstra viktig at synshemmede arbeidstakere får tilbud om opplæring i bruk av tilleggsprogramvare og tilleggsutstyr. Når den synshemmede arbeidstakeren har fått tilgang til og opplæring i sitt PC-utstyr og tilleggsprogramvare, er det imidlertid som for eksempel Golub (2006) påpeker (jfr. kap. 2), likevel viktig å stille de samme kravene faglige prestasjoner til vedkommende som til andre arbeidstakere som til andre arbeidstakere.

Lunde (1994) påpeker (jfr. kap. 2) at det ikke er lovpålagt å få mobilitetsopplæring når man har blitt en ordinær arbeidstaker på lik linje med seende. En kritisk refleksjon jeg har i forhold til dette er at det kanskje burde ha vært lovpålagt med mobilitetsopplæring også etter at man har blitt en ordinær lønnsinntaker. Resultatene

fra min undersøkelse viser at to av de synshemmede arbeidstakerne har fått mobilitetsopplæring av en arbeidskollega, altså etter at de har kommet inn i et ordinært lønnet arbeid. Den tredje arbeidstakeren har gjort det meste selv på sitt arbeidssted, men har fått opplæring i bruken av hvit stokk ved å delta på ulike kurs på Huseby kompetansesenter. Det kan være en utfordring å få en slik opplæring av en arbeidskollega, da man antageligvis i starten av et arbeidsforhold ikke kjenner så mange av sine arbeidskolleger. Det kan da være slik at man i spesielt sterk grad ønsker å være mest mulig selvstendig. En undring er om den synshemmede kan synes det kan være vanskelig å spørre en arbeidskollega, fordi han eller hun ikke har lyst til å bli oppfattet som en byrde ved å tillegge sine arbeidskolleger flere arbeidsoppgaver enn nødvendig.

6.5.3.2 Lese- og sekretærhjelp

Resultatene viser at to av de synshemmede arbeidstakerne mener at lese- og sekretærhjelp kan være en mulig (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i et ordinært lønnet arbeid. En av de synshemmede arbeidstakerne har lese- og sekretærhjelp på arbeidsstedet sitt. Vedkommende får bistand av lese- og sekretærhjelpen til å få tilrettelagt ulike dokumenter. En annen av de synshemmede arbeidstakerne uttrykker et behov for en lese- og sekretærhjelp på sitt arbeidssted. I følge Folketrygdloven (1997) (jfr. kap. 2) har den synshemmede krav på lese- og sekretærhjelp. Et sentralt spørsmål er om de synshemmede arbeidstakerne i større grad burde ha fått mulighet til bistand fra en lese- og sekretærhjelp på sitt arbeidssted. De synshemmede arbeidstakerne ville med en lese- og sekretærhjelp kunne ha spart tid til andre ordinære arbeidsoppgaver og fått økt mulighet til å oppdatere seg faglig (Lunde 1994, Folketrygdloven 1997). En lese- og sekretærhjelp vil også kunne bistå med ledsaging for den synshemmede på vedkommendes arbeidssted.

6.5.3.3 Sosial deltakelse

De synshemmede arbeidstakerne fremhever at det å bli akseptert som en av de andre er viktig for å trives sosialt på sitt arbeidssted. De påpeker videre at det også er viktig å delta på sosiale aktiviteter og sosiale arrangementer i regi av arbeidssted. Asserhøj et.al (2006) påpeker at det er like viktig å oppleve seg og bli akseptert som en del av det sosiale fellesskapet på arbeidsstedet som å få tilgang til tekniske og praktiske hjelpemidler. Et sentralt spørsmål er om opplevelsen av sosial inkludert på arbeidsstedet har minst like stor betydning som å være faglig kompetent. Dette er viktig blant annet innvirkningen og muligheten for og evnen til sine arbeidskolleger. Asserhøj et.al (2006) og Golub (2006) påpeker at opplevelse av sosial deltakelse og inkludering er viktig for å få økt selvtillit og tro på at det er mulig å bidra i et ordinært lønnet arbeid på lik linje med andre arbeidstakere. Oppsummert vektlegger de synshemmede arbeidstakerne i mitt utvalg at sosial deltakelse og inkludering kan være en mulig (suksess)faktor for at synshemmede skal forbli i et ordinært lønnet arbeid.

6.5.4 Hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere

6.5.4.1 Oppfordring i stillingsannonser om å søke stillingen

Resultatene som nå vil bli drøftet opp mot teori og min problemstilling omhandler hva som kan føre til at ansette synshemmede arbeidstakere. En mulig faktor kan i følge de tre arbeidsgiverne i mitt utvalg være at arbeidsgivere i utarbeidelsen av sine stillingsannonser oppfordrer funksjonshemmede til å søke den aktuelle stillingen. Arbeidsgiverne i mitt utvalg oppfordrer selv funksjonshemmede til å søke stillingen. Det er interessant at resultatene i min kvalitative studie viser at informanter fra begge mine to informantgrupper mener at oppfordring til funksjonshemmede (her;

synshemmede) kan være en sentral faktor for at flere synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid.

6.5.4.2 Arbeidsgiveres kunnskaper og holdninger til synshemmede i arbeidslivet

En av arbeidsgiverne som har ansatt en synshemmet arbeidstaker påpekte at et viktig moment for at flere arbeidsgivere velger å ansette en synshemmet arbeidstaker er gode eksempler om at det fungerer godt å ha en synshemmet arbeidstaker ansatt. Et sentralt spørsmål er hvorvidt kunnskap om at det fungerer godt kan videreformidles til arbeidsgivere som ikke har ansatt synshemmede. Som poengtert i kap. 2, mener Wolffe og Candela (2002) på bakgrunn av resultatene fra sitt kvalitative intervju at arbeidsgivere som har ansatt og markedsført synshemmede arbeidstakere kan yte god hjelp ovenfor og være positive rollemodeller for arbeidsgivere som vurderer å ansette synshemmede. Wolffe og Candela (2002) foreslår på bakgrunn av dette utarbeidelse av en mentorvirksomhet. Arbeidsgivere som allerede har ansatt synshemmede kan på denne måten utveksle sine positive erfaringer til andre arbeidsgivere. Andre arbeidsgivere kan på den måten bli motivert til å ansette synshemmede ved at de kan få kunnskap om at det ikke er mer kostnadskrevende å ansette synshemmede.

En av arbeidsgiverne fremhevet at en mulig (suksess)faktor kunne være en mer effektiv hjelpemiddelformidling fra NAV hjelpemiddelsentral og mindre byråkrati (jfr kap. 5). Dette er et interessant resultat, fordi en slik mulig (suksess)faktor også ble påpekt som en viktig (suksess)faktor fra en av de synshemmede informantene (jfr kap. 5). Resultatene viser altså at både informanter fra arbeidsgiverne og de synshemmede arbeidstakerne har en oppfatning om at en mer effektiv og fleksibel hjelpemiddelformidling fra NAV Hjelpemiddelsentral kan være en viktig (suksess)faktor for at flere synshemmede skal lykkes med å komme inn i et ordinært lønnet arbeid. En av de andre arbeidsgiver-informantene nevner at lønnstilskudd kan være en mulig ordning over en kortere periode, fordi det kan bli mer attraktivt for en arbeidsgiver å ansette en synshemmet arbeidstaker (jfr kap. 5). Det viser seg også at

en av de synshemmede arbeidstaker-informantene mener at lønnstilskudd kan være et aktuelt tiltak over en kortere periode for at flere synshemmede skal komme ut i et ordinært lønnet arbeid (jfr kap. 5). Det viser seg at resultatene fra arbeidsgiverne og arbeidstakerne er relativt sammenfallende i forhold til tiltak som det offentlige kan bidra med for at det kan bli mer attraktivt for en arbeidsgiver å ansette en synshemmet arbeidstaker. Det påpekes at dersom arbeidsgivere får lønnstilskudd av det offentlige, vil de muligens velge å gi funksjonshemmede (her; synshemmede) en mulighet til å få innpass på arbeidsmarkedet og dermed til å få relevant arbeidserfaring (Econ 2003). En kritisk innvending mot et slikt tiltak er at det er viktig at det ikke vedvarer over lengre tid, men at det er et kortvarig tiltak. Grunnen til dette er at dersom det vedvarer over lengre periode, blir ikke den synshemmede en ordinær lønsmottaker. Den synshemmede kan blitt sett på som en "B-arbeidstaker". Videre kan det bli slik at den synshemmede som går på ulike tiltaksordninger for å få relevant arbeidserfaring ikke får de samme rettighetene som en ordinær arbeidstaker som mottar ordinær lønn (jfr kap. 5).

Et annet tiltak som blir foreslått av en av mine arbeidsgiver-informanter er at trainee-programmet, som finnes i den statlige forvaltningen (jfr. kap. 2) utvides til flere bedrifter enn bare departementene. Denne informanten uttrykker videre at det burde være en forpliktelse at funksjonshemmede (her; synshemmede), på lik linje med andre, får tilbud om arbeid i etterkant av et slikt trainee-program. Vedkommende forklarer dette med å minne om at det er dette som er målsetningen med trainee-programmet (jfr. kap 5). Dersom funksjonshemmede (her; synshemmede) ikke får tilbud om arbeid i etterkant av deltakelse på trainee-programmet, kan det i verste fall bli slik at de verken blir aktive eller attraktive lønsmottakere. I stedet kan det bli slik at de blir gående "fra tiltak til tiltak" i stedet for å bli en ordinær lønsmottaker (Berge 2006 og Anvik 2006). En undring her kan være om og i så fall hvorfor det kan være slik at de som ikke har en funksjonshemning kan få tilbud om et ordinært lønnet arbeid i etterkant av deltakelse på et slikt program, mens de med en funksjonshemning (her; synshemning) kan ha redusert mulighet for det. Dersom tendensen skulle være slik, vil det naturlig nok dreie seg om diskriminering av

funksjonshemmede generelt og synshemmede spesielt i arbeidslivet. Dette blir imidlertid bare en refleksjon som det kunne være interessant å forske videre på.

6.5.4.3 Avsluttende refleksjoner

Det er interessant at det viser seg at de ulike studiene og teoretiske perspektivene som beskrevet i kap. 2 i stor grad samsvarer med de resultatene som jeg har kommet fram til på bakgrunn av mine to valgte informantgrupper. Det viste seg at mine to valgte informantgrupper var svært engasjerte og hadde mye å formidle i forhold til det valgte temaet. En årsak til dette kan være at tidligere forskning har hatt lite fokus på (suksess)faktorer i forhold til synshemmede i arbeidslivet (Berge 2007, Crudden & McBroom 2006). De synshemmede arbeidstakerne har formidlet ulike (suksess)faktorer som både kan ha betydning for at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Videre har de tre arbeidsgiverne i mitt utvalg formidlet ulike faktorer som kan føre til at arbeidsgivere velger å ansette synshemmede arbeidstakere. Det var også interessant å erfare at min forforståelse om at arbeidsgivere kunne ha negative holdninger til synshemmede arbeidstakere ikke samsvarte med resultatene fra arbeidsgiver-utvalget i min studie. Arbeidsgiverne i mitt utvalg uttrykte at de hadde mer positive holdninger til synshemmede arbeidstakere enn den oppfatningen jeg hadde i forkant. I min studie viste det seg at det var de synshemmede arbeidstakerne som hadde mer negative oppfatninger om hva de trodde arbeidsgivere mente om dem som gruppe.

En kritisk innvending til den andre delen av min problemstilling; *Hva kan føre til at arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere?*, er at jeg i ettertid ser at noen av spørsmålene i intervjuguiden til arbeidsgiverne kunne ha vært utformet på en slik måte at det var enda tydeligere at jeg var interessert i hva arbeidsgiverne i mitt utvalg konkret mente kunne føre til at flere arbeidsgivere ansetter synshemmede arbeidstakere. På den måten ville jeg kunne ha fått enda mer nyanserte og tydelige svar fra arbeidsgiverne i forhold til hvilke faktorer som kan ligge til grunn for at de velger å ansette en kvalifisert synshemmet jobbsøker.

Avslutningsvis vil jeg imidlertid presisere at dersom en eller flere av de beskrevne (suksess)faktorene for at synshemmede skal komme ut i og beholde et ordinært lønnet arbeid foreligger, er det imidlertid naturligvis ikke opplagt at de synshemmede oppnår eller har oppnådd suksess med å komme ut i et ordinært lønnet arbeid. Jeg vil også legge til at mitt utvalg selvfølgelig ikke kan generaliseres til hele populasjonen synshemmede arbeidstakere.

Det er behov for videre forskning på dette relevante og interessante temaet, altså (suksess)fulle erfaringer for synshemmede i arbeidslivet, både i forhold til å komme ut i og forbli i et ordinært lønnet arbeid. Grunnen til at det er behov for videre forskning på det valgte temaet er at det kan virke som om funksjonshemmede (her; synshemmede) har større utfordringer med å komme ut i og forbli i et ordinært lønnet arbeid enn seende. Det er behov for økt fokus på muligheter i stedet for begrensninger i forhold til synshemmede og (suksess)fulle erfaringer i arbeidslivet. Grunnen til dette er at det kan føre til at flere synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid. Dette kan igjen føre til at de synshemmede får økt selvtillit, fordi det kan gi en opplevelse av å bidra som et aktivt samfunnsmedlem. Det at synshemmede kommer ut i og forblir i et ordinært lønnet arbeid kan også føre til at de får en sosial tilhørighet, som også tilhører det å være en ordinær lønnsinntaker.

En annen mulig forskningsmessig innfallsvinkel til mitt valgte tema kunne ha vært å utarbeide et spørreskjema (survey). Dette kunne ha blitt utarbeidet på bakgrunn av de ulike (suksess)faktorene som fremkom av min kvalitative studie. Fordelen med dette er at jeg ville kunne ha fått bredere og mer generaliserbar kunnskap om mitt valgte tema og min problemstilling.

Kildeliste

Anvik, CH 2006, *Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv*, NF-rapport nr. 17/2006, Nordlandsforskning

Anvik, CH, Hansen, TA, Lien, L, Olsen, T & Sollund, M 2007, *Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne*. Nordlandsforskning

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet, *Intensjonsavtale om et mer Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) 2001-2005*,

Arbeidsmiljøloven 2005, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Lov nr. 62, 2005-06-17

Asserhøj, HR, Kohl, K, Johansen, PK & Hvenegård, K 2006, *Selvfølgelig skal jeg arbejde*, Instituttet for blinde og svagsynede

Befring, E 2007, *Forskningsmetode med etikk og statistikk*, 2. utgave, Det Norske Samlaget, Oslo

Berge, AR 2007, *Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd? Hva personer med nedsatt syn erfarer i utdanning og i overgangen utdanning-yrke*, Rehab-Nor

Borg, W.R, Gall, M.D & Gall, J.P 2003 I: *Kompendiet I SPED 4010, Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk*, 2007, Universitetet i Oslo

Børtnes, T 2006, 'Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet.' *Funksjonshemmet*. Utgave 04/2006

Crudden A & McBroom L.W 1999, 'Barriers to Employment: A Survey of Employed Persons Who are Visually Impaired' *Journal of Visual Impairment & Blindness*

Dalen, M 2004, *Intervju som forskningsmetode*, Universitetsforlaget, Oslo

Dale-Olsen, H, Hardoy, I, Storvik Aa og Torp, H 2005, *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*. Rapport 2005:9, Institutt for samfunnsforskning

Econ 2003, *Funksjonshemmede og arbeid. En kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere*. Econ-rapport nr. 09/03. Prosjekt nr. 37120

Econ 2001, *Gir lønnstilskudd arbeid?* Econ-rapport nr. 29/01, Prosjekt nr. 31900

Elmerskog, B, Martinsen, H, Storliløkken, M & Tellevik, J.M 1993, *Førlighetsopplæring. Mobility i en funksjonell sammenheng*. Tapir Forlag, Oslo

Flavik A.L 2007, *Ingen armer ingen kake*, Studio A7, Oslo

Fossestøl, K & Widding, S 2007, *Hvorfor kommer ikke flere funksjonshemmede i jobb?*, Arbeids- og Forskningsinstituttet (AFI)

Fuglerud, K.S & Solheim, I 2008, *Synshemmedes IKT-barrierer. Resultater fra undersøkelse om IKT-bruk blant synshemmede*. Publikasjonsnr. 1016, Norsk regnesentral

Golub, B.D 2006, 'A model of Successful Work Experience for Employees Who Are Visually Impaired: The Results of a Study.' *Journal of Visual Impairment and Blindness*, vol.100. nr. 12

Holter, H 1996, 'Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning' I: Holter, H & Kalleberg, R (red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*, Universitetsforlagets metodebibliotek, Oslo

Jessen, SA 2008, *Hva må til for at regionale forskningsprosjekter skal bli både lønnsomme og lærerike?* lesedato: 20.5.2008

URL:<http://konferanse.hitos.no/norAforsk/papers/papers/Svein%20A.%20Jessen-Regional%20utviklingsforedrag%20Troms%C3%B8.ppt>

Kvale, S 1997, *InterView, En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, Oversatt av Bjørn Nake, Hans Reitzels Forlag, København

Le, PT 2008, Funksjonshemmede vil i arbeid. Artikkel i *Aftenposten*, publisert 07.03.08, lesedato 17.03.08

URL: <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article2296780.ece>

Lov om folketrygd (folketrygdloven), 1997, nr. 19, Arbeids- og Inkluderingsdepartementet (AID)

Lunde, M 1994, *Synshemmede og arbeid. En analyse av hva som forklarer forskjellen i yrkesdeltakelsen mellom synshemmede og ikke-synshemmede*. En rapport laget i samarbeid mellom Blindeforbundet og Arbeidsforskningsinstituttet

Maxwell, JA 1992, 'Understandig and Validity in Qualitative Research' I: *Kompendiet I SPED 4010, Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk*, 2007, Universitetet i Oslo

MMI 2006, Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne: *Arbeid*. Publikasjonsdato 06.04.07 SJEKK DATO, Lesedato 01.07.08.

URL: <http://www.dok.no/index.php?cat=50825&listtopic=549>

Morken, I 2006, *Normalitet og avvik. Spesialpedagogiske utfordringer – en innføring*. Cappelen Akademiske Forlag, Oslo

Nilsson, B 2007, direktør for Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne, *Nordmenn er klare for inkludering*, publisert: 29.02.2008, lesedato: 15.02.2008

URL: <http://www.dok.no/nordmenn-er-klare-for-inkludering-.3127385-46077.html>

Norges Blindeforbund 2007, *Uttalelse fra Norges Blindeforbunds landsmøte 2007, Synshemmede og arbeid. Krever handling fra Bjarne Håkon Hansen*, Publisert 02.09.2007, lesedato: 20.01.08,

URL: <http://www.blindeforbundet.no/CDA/storypg.aspx?id=2241&zone=127&parentzone=0Ver=1>

Ruud, K 2008, *Radikal kvotering i arbeidslivet*, lesedato 10.04.08

URL:<http://www.blindeforbundet.no/CDA/storypg.aspx?id=3010&zone=162&parentzone=0&Ver=1>

Skog-Hansen, IL & Svalund, J 2007, *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet -et oversiktsbilde*, Fafo-notat 2007:04/AFI-notat n2007:2, Arbeids- og Forskningsinstituttet

Spjelkavik, Ø & Evans, M.J 2007, *Impression of Supported Employment. A study of some European Supported Employment services and their activities*. Oslo: Work Research

St.meld. 9, 2006-2007, *Arbeid, inkludering og velferd*, Arbeids- og Inkluderingsdepartementet (AID)

St.meld. 40, 2002-2003, *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer, Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*, Sosialdepartementet

Verdens Helseorganisasjon (WHO), definisjoner av blinde og svaksynte, publikasjonsdato: 10.05.07 lesedato: 10.09.08

URL:<http://www.blindeforbundet.no/CDA/storypg.aspx?id=411&zone=47&parentzone=44&Ver=1>

Wehmeier S, McIntosh C, Turnbull J & Ashby M, 2005, Oxford – *Advanced Learner's Dictionary of current english*, AS Hornby, Oxford University Press

Wolffe, KE & Candela, AR 2002, 'A Qualitative Analysis of Employers Experiences with Visually Impaired Workers', *Journal of Visual Impairment & Blindness*

Wormnæs, O 1993, *Vitenskapsfilosofi*, 2. utgave, Ad Notam Gyldendal, Oslo

Wormnæs, O 2007, 'Om forståelse, tolkning og hermeneutikk I: *Kompendiet I SPED 4010*, Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk, 2007, Universitetet i Oslo

VEDLEGG

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til informantene

Jeg, Liv Åse Skeide, holder nå på med mastergrad i spesialpedagogikk med fordypning i synspedagogikk. Temaet i oppgaven er synshemmede og arbeid. Hovedfokuset i oppgaven vil være hvilke (suksess)faktorer som kan føre til at synshemmede kommer ut i et ordinært lønnet arbeid, og forblir i et ordinært lønnet arbeid. I dette mastergradsprosjektet vil jeg derfor både fokusere på å få og å gi ideer til hva som kan føre til at ett økende antall synshemmede får mulighet til å komme ut i ordinært lønnet arbeid. Jeg vil benytte intervju som en metode for å få kunnskaper om temaet.

I den forbindelse har jeg en forespørsel om synshemmede arbeidstakere har mulighet til å delta som informanter i mastergradsprosjektet. Årsaken til at jeg ønsker å intervju synshemmede arbeidstakere er for å få kunnskaper og ideer om hva de mener kan være (suksess)faktorer for å komme inn i ett ordinært lønnet arbeid og forbli i ett ordinært lønnet arbeid. Videre har jeg også en forespørsel om arbeidsgivere som har ansatt en eller flere synshemmede arbeidstakere har mulighet til å delta som informanter i mastergradsprosjektet. Grunnen til at jeg også ønsker å intervju arbeidsgivere er å få kunnskaper om hva de vektla når de valgte å ansette en synshemmet arbeidstaker.

Det er frivillig å delta. Hvis du vil delta, er det fint om du signerer samtykkeerklæringen. Selv om du samtykker nå, kan du når som helst og uten grunn trekke tilbake ditt samtykke og få innsamlede opplysninger om deg anonymisert. Innsamlede opplysninger vil kun være tilgjengelig for meg som mastergradsstudent og min lese og sekretærhjelp. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd. Alle opplysninger anonymiseres og lydopptak slettes når prosjektet ferdigstilles i november 2008. Mastergradsprosjektet mitt er meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Jeg påbegynte mitt mastergradsprosjekt i januar 2008, og prosjektet er planlagt å avsluttes i november 2008. Når prosjektet ferdigstilles så har det blitt utarbeidet en mastergradsoppgave om dette temaet. Dere som informanter vil få tilsendt oppgaven i

etterkant, siden dere har vært behjelpelig med å stille opp med informasjon til mastergradsoppgaven.

Kontaktinformasjon student:

Liv Åse Skeide
Olav M. Troviksvei 12
0864 Oslo

Mobil: 97 06 08 63

e-mail: livaseske@yahoo.no

Kontaktinformasjon veileder:

Torø Teigum Graven

Mobil: 90 60 08 22

e-mail: graven@oslo.online.no

Med vennlig hilsen

Liv Åse Skeide

Vedlegg 2: Samtykkeerklæring

Jeg har fått muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet om synshemmede og arbeid, og er villig til å delta.

Navn: _____ dato: _____

Vedlegg 3: Intervjuguide til de synshemmede arbeidstakerne

Innledende spørsmål

Kjønn:

Alder:

Hvor gammel er du?

19-24 år 25 –30 år 31 – 36 år 37 – 42år 43 – 48år 49 – 54år
55 – 60år 61 – 66 år

Geografisk bakgrunn:

- Hvor i landet kommer du fra?
- Landsbygd eller by?
- Hvor er du bosatt nå?

Grad av synshemming:

- Har du en synsrest? Hvis ja;
 - blind uten lyssans, blind med lyssans, lysprojeksjon, formsyn, synsfelt mellom 10 og 20 eller synsfelt under 10 grader uansett hvilken visus?

Utdannelse:

- Har du høyere utdannelse enn ungdomsskolen? Hvis ja;
 - påbegynt videregående skole men ikke fullført, fullført videregående skole, påbegynt bachelorgradstudium men ikke fullført, fullført bachelorgrad, påbegynt mastergradsstudium/ hovedfag men ikke fullført, fullført mastergradstudium/ hovedfag, påbegynt doktorgradstudium men ikke fullført, fullført doktorgradstudium

Hjelpemiddel-løsning:

- Hvilken hjelpemiddel-løsning har du?
 - kombinasjon av leselest/forstørring, leselest/syntetisk tale, leselest/syntetisk tale og forstørring

Trivsel:

- Hvilke arbeidsoppgaver synes du er meningsfulle i ditt arbeid?
- Hvordan trives du generelt på ditt arbeidssted?

(hva vil du her svare på en skala fra 1 til 5, hvor 1 = svært dårlig, 2 = dårlig, 3 = ingen oppfatning, 4 = godt og 5 = svært godt)

Arbeidstilknytning:

- Hvor lenge har du vært i ordinært lønnet arbeid?
- Hvor stor stillingsbrøk har du for tiden?
- Hvordan fikk du innpass på arbeidsmarkedet? (ble du ansatt på ordinære vilkår eller gjennom ulike tiltak fra NAV arbeid)

Ansettelsesforløpet

- Hvis ordinært ansettelsesforløp (altså søkt på den aktuelle stillingen på lik linje med andre jobbsøkere uten bistand fra Nav arbeid);
 - Hva ble vektlagt i jobbintervjuet?

(Fikk personlige kvalifikasjoner og kompetanse mye plass eller var det synshemmingen som fikk mest plass eller fokus i løpet av jobbintervjusamtalen?)

- Dersom du fikk innpass på arbeidsmarkedet via ulike tiltak fra Nav arbeid, hva ble vektlagt i denne samtalen, fikk faglig kompetanse og kvalifikasjoner mest fokus, eller var det synshemmingen som det var mest fokus på?

Myter

- Flavik (2007) lanserte boken ”Ingen armer ingen kake”, hvor hun reflekterer rundt 5 ulike myter om funksjonshemmede og arbeid. På en skala fra 1-5, hvor 1 = svært uenig, 2= unig, 3 = ingen oppfatning, 4 = enig og 5 =svært enig; hva tror du en arbeidsgiver tenker om disse mytene i forhold til synshemmede arbeidstakere?
- 1) synshemmede er en ensartet gruppe
 - 2) synshemmede er kostbare arbeidstakere
 - 3) synshemmede er mindre effektive (enn seende)
 - 4) synshemmede har stort sykefravær
 - 5) synshemmede vil ikke jobbe

Opplæring:

I følge arbeidsmiljøloven § 13-5 *skal arbeidsgiver så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling.*

- Har du fått tilstrekkelig opplæring i ulike rutiner og IKT-systemer som arbeidsstedet ditt anvender, slik at du kan utføre dine arbeidsoppgaver på en mest mulig selvstendig måte hvorfor/hvorfor ikke?
- Det står videre i denne paragrafen at man også skal få mulighet for kompetanseutvikling. Har du fått tilbud om å delta på kurs/videreutdanning hvorfor/hvorfor ikke?
- På hvilken måte tilegner du deg eller oppdaterer du deg faglig kunnskaper som er relevante for din faglige bakgrunn?
- Produksjonsretten i NLB forsvinner når man begynner i arbeid, på hvilken måte tilegner du deg allikevel faglitteratur som er relevant for deg, og på hvilken måte får du tilgang til relevant faglitteratur?

Samarbeid

- Samarbeider du med kolleger i forhold til å løse ulike faglige utfordringer og arbeidsoppgaver? Hvorfor/hvorfor ikke?

-
- Kan du gi noen eksempler på hvilke arbeidsoppgaver eller faglige settinger hvor det er aktuelt å samarbeide med dine arbeidskolleger?

Lese- og sekretærhjelpe

- Har du / har du hatt lese- og sekretærhjelpe?
- Kan du gi eksempler på hva du benytter/ skulle ønske å benytte din lese- og sekretærhjelpe til for å få utført enkelte arbeidsoppgaver i løpet av en arbeidsdag?

Mobilitet:

- Hvilken form for mobilitetsopplæring har du fått for å kunne bevege deg mest mulig selvstendig på ditt arbeidssted?
- Hvilke områder på ditt arbeidssted har du valgt å prioritere mobilitetsopplæringen til?
- Hvem har du fått mobilitetsopplæring av? (mobilitetspedagog, venner, arbeidskolleger eller andre?)

IKT-opplæring

- Hvilken instans/firma har levert datautstyret ditt?
- Hvem har installert datautstyret ditt?
- Hvem gjør oppgraderinger av datautstyr, hvem har gitt/gir opplæring i dataprogrammer og i tilleggsutstyr?
- Dersom det oppstår tekniske problemer, hvem kontakter du da?

Sosialt:

- Hva er viktig for at du skal trives sosialt på din arbeidsplass?
- Hvilke ulike sosiale aktiviteter deltar du på i løpet av en arbeidsdag?
- Hvilke ulike sosiale aktiviteter deltar du på som arrangeres i regi av arbeidsstedet ditt?

(Suksess)faktorer

- Tidligere forskning har hatt mindre fokus på synshemmedes positive erfaringer i forhold til å komme ut i og beholde et ordinært lønnet arbeid, enn deres negative erfaringer. Hvilke årsaker tror du kan ligge til grunn for en slik forskningsmessig innfallsvinkel?
- Har du noen tanker om hva som må til for at flere sterkt svaksynte og blinde skal lykkes med å komme ut i og beholde et ordinært lønnet arbeid?
- Hvilke ulike ordninger fra NAV tror du kan være positive faktorer med hensyn til å komme ut i og beholde et ordinært lønnet arbeid?
- Hvilke andre faktorer tror du kan være suksessbringende når det gjelder å komme ut i og beholde et ordinært lønnet arbeid for sterkt svaksynte og blinde?
- Hva mener du var dine egne (suksess)faktorer som førte til at du kom ut i et ordinært lønnet arbeid?
- Har du tatt kontakt med Norges Blindforbund eller Synshemmedes akademikers forening, eller andre? Dersom andre; hvilke?
- Har du deltatt på erfaringsseminar i regi av Norges Blindforbund/Synshemmedes akademikers forening angående arbeid? Hvorfor/hvorfor ikke?

Eventuelt:

- Er det noen andre momenter du synes er viktig, som du ønsker å formidle?

Vedlegg 4: Intervjuguide for arbeidsgivere som har ansatt en eller flere synshemmede arbeidstakere

Innledende spørsmål:

- Kjønn

Alder:

- Hvor gammel er du?

19-24 år 25 – 30 år 31 – 36 år 37 – 42 år 43 – 48 år 49 – 54 år
55 – 60 år 61 – 66 år

Utdannelse:

- Har du høyere utdanning enn ungdomsskolen? Hvis ja;
 - påbegynt videregående skole men ikke fullført, fullført videregående skole, påbegynt bachelorgradstudium men ikke fullført, fullført bachelorgradstudium, påbegynt mastergradstudium/ hovedfag men ikke fullført, fullført mastergradstudium/ hovedfag, påbegynt doktorgradstudium men ikke fullført, fullført doktorgradstudium
- Har du selv en funksjonsnedsettelse, dersom ja hvilken?
- Er det noen i din familie/vennekrets som har en funksjonsnedsettelse?
- Er du arbeidsgiver i offentlig eller privat sektor?

Utarbeidelse av stillingsannonser:

- Når dere som arbeidsgivere utarbeider stillingsannonser, vektlegger dere da at stillingsannonsen også skal rette seg mot funksjonshemmede jobbsøkere? (Altså at stillingsannonsen skal inneholde at funksjonshemmede jobbsøkere oppfordres til å søke den aktuelle stillingen?)

Ansettelse av en synshemmet arbeidstaker

- Dersom du som arbeidsgiver fikk vite i søknaden til en jobbsøker at han/hun er synshemmet, hva tenker du da som arbeidsgiver, vil du allikevel innkalle arbeidssøkeren til jobbintervju?
- Har du som arbeidsgiver før jobbintervjuprosessen sjaltet ut noen med funksjonshemming/synshemming? Dersom dette har blitt gjort, hva er årsaken til det?

- Hva tenkte du i jobbintervjuet når du fikk vite at jobbsøkeren var synshemmet?
- Hva fokuserte du på som fordelaktig ved å ansette en synshemmet arbeidstaker?
- Hva mener du kan være ulempen ved å ansette en synshemmet arbeidstaker?
- Har du ansatt synshemmede arbeidstakere tidligere?
- På hvilken måte tror du det kan ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse, mer spesifikt synshemmede arbeidstakere?

Generell kunnskap om funksjonshemmede og synshemmede:

- På en skala fra 1 til 5; hvilke kunnskaper hadde du som arbeidsgiver om funksjonshemmede generelt og synshemmede fra tidligere av? (hvor 1 = kunnskaper om funksjonshemmede i liten grad, 2 = kunnskap om synshemmede i liten grad 3 = ingen kunnskaper verken om funksjonshemmede generelt eller synshemmede spesifikt, 4 = gode kunnskaper om funksjonshemmede generelt, = 5 gode kunnskaper om synshemmede)
- Har du som arbeidsgiver fått tilstrekkelig informasjon om arbeidstakernes synshemming? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva tror du kan være årsaken til at enkelte arbeidsgivere kan være skeptiske til å ansette en funksjonshemmet/synshemmet arbeidstaker?

Myter om funksjonshemmede og arbeid:

- Flavik (2007) lanserte boken ”Ingen armer ingen kake”, hvor hun reflekterer rundt 5 ulike myter om funksjonshemmede og arbeid. På en skala fra 1-5, hvor 1 = svært uenig, 2= uenig, 3 = ingen oppfatning 4 = enig og 5 =svært enig; hva er din oppfatning om disse mytene i forhold til en synshemmet arbeidstaker?
- Synshemmede er en ensartet gruppe.
 - Synshemmede er kostbare arbeidstakere.
 - Synshemmede er mindre effektive (enn seende).
 - Synshemmede har stort sykefravær.
 - Synshemmede vil ikke jobbe

(Suksess)faktorer

- Hva mener du eller har du noen tanker ideer om hva som må til for at flere arbeidsgivere velger å ansette en eller flere synshemmede arbeidstakere?

- Hva mener dere det offentlige bør bidra med for at det skal bli mer attraktivt å ansette en synshemmet arbeidstaker?

Oppfølging fra det offentlige hjelpeapparatet:

- Hvordan synes du oppfølgingen har vært i forhold til å få tilrettelagt synshjelpemidler til den synshemmede arbeidstakeren?
- På hvilken måte synes du hjelpeapparatet har fungert/fungerer rundt den synshemmede arbeidstakeren, dersom det er behov for slik bistand?
- Dersom de ansatte i bedriften får opplæring i nye IKT-systemer, hvordan tilrettelegger du da denne opplæringen for den synshemmede arbeidstakeren, får du noe bistand fra det offentlige til en slik opplæring?

Arbeidsgivers ansvarsområde:

- I følge arbeidsmiljøloven § 13-5 *skal arbeidsgiver så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling.*
- Hvordan i møtekommes denne paragrafen i Arbeidsmiljøloven?
- Hva må til for at en slik paragraf i Arbeidsmiljøloven skal i møtekommes i praksis?

Eventuelt:

- Hvilke andre punkter synes du burde ha blitt nevnt, har du noe annet å tilføye i forhold til temaer, som ikke har blitt vektlagt i denne intervjuguiden?

Vedlegg 5: Konsesjon fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagre gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Torø Teigum Graven
Institutt for spesialpedagogikk
Universitetet i Oslo
Postboks 1140 Blindern
0318 OSLO

Vår dato: 22.04.2008

Vår ref: 18681 / 2 / SF

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 29.02.2008. Meldingen gjelder prosjektet:

| | |
|----------------------|---|
| 18681 | <i>(Suksess)faktorer som fører til at synhemmede kommer ut i ordinært lønnet arbeid</i> |
| Behandlingsansvarlig | Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder |
| Daglig ansvarlig | Torø Teigum Graven |
| Student | Liv Åse Skeide |

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

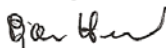
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

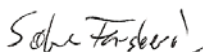
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.11.2008, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henriksen


Solve Fauskevåg

Kontaktperson: Solve Fauskevåg tlf: 55 58 25 83

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Liv Åse Skeide, Olav M. Tronviks vei 12, 0864 OSLO

Audelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrr.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

18681

Det vil i prosjektet behandles sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. personopplysningsloven (pol) § 2 punkt 8 c.

Personvernombudet finner at behandlingen kan hjemles i pol §§ 8, første ledd og 9 a, samtykke.

Informasjonsskrivet per 22.04.2008 er godt utformet og redegjør for alle sider ved prosjektet. Det forutsettes at informasjonen gis på en form som er tilgjengelig for utvalget.

Innen prosjektslutt 30.11.2008 skal datamaterialet anonymiseres. Anonymisering innebærer at direkte og indirekte personopplysninger slettes eller omkodes (grovkategoriseres), samt at lydopptak slettes.